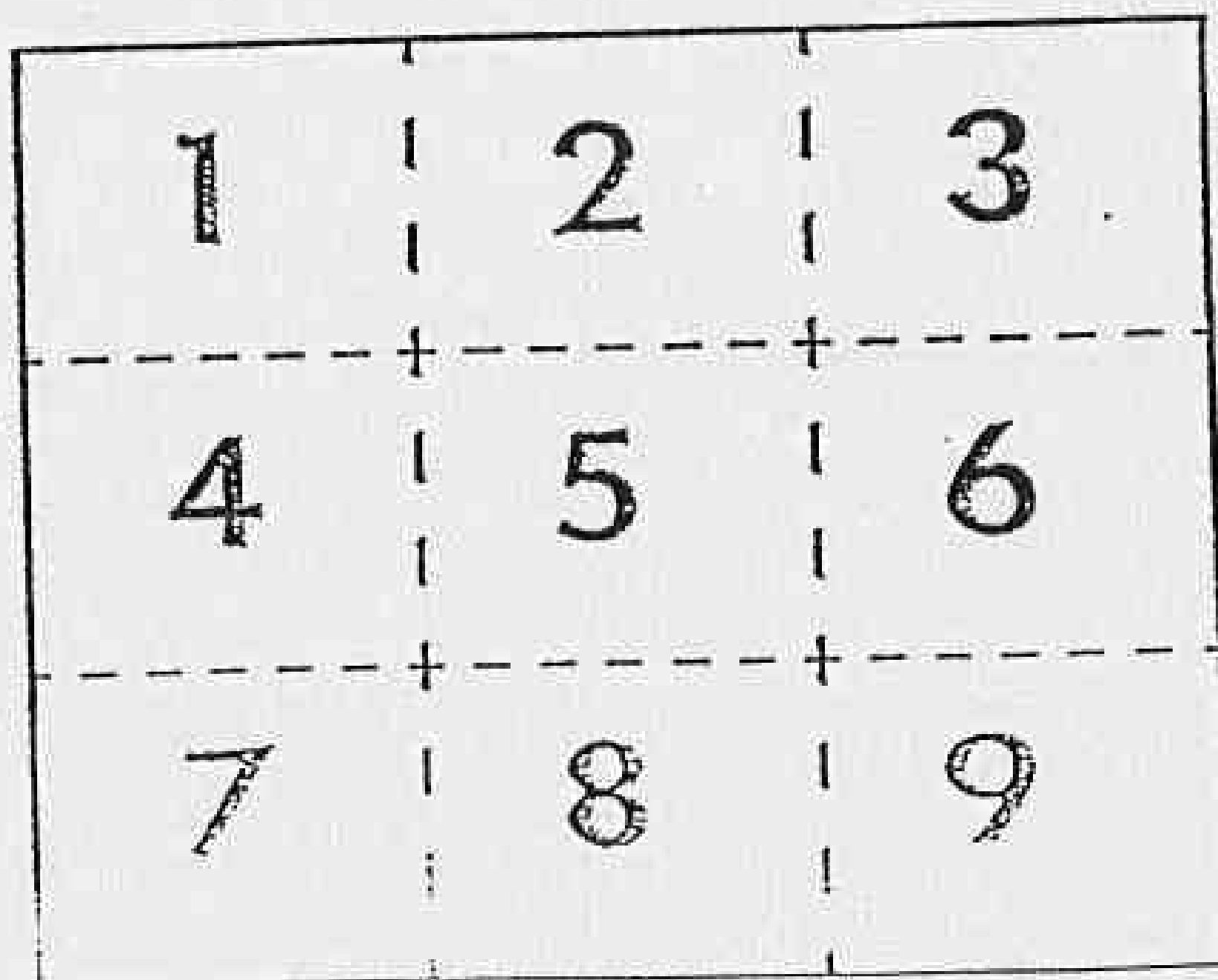
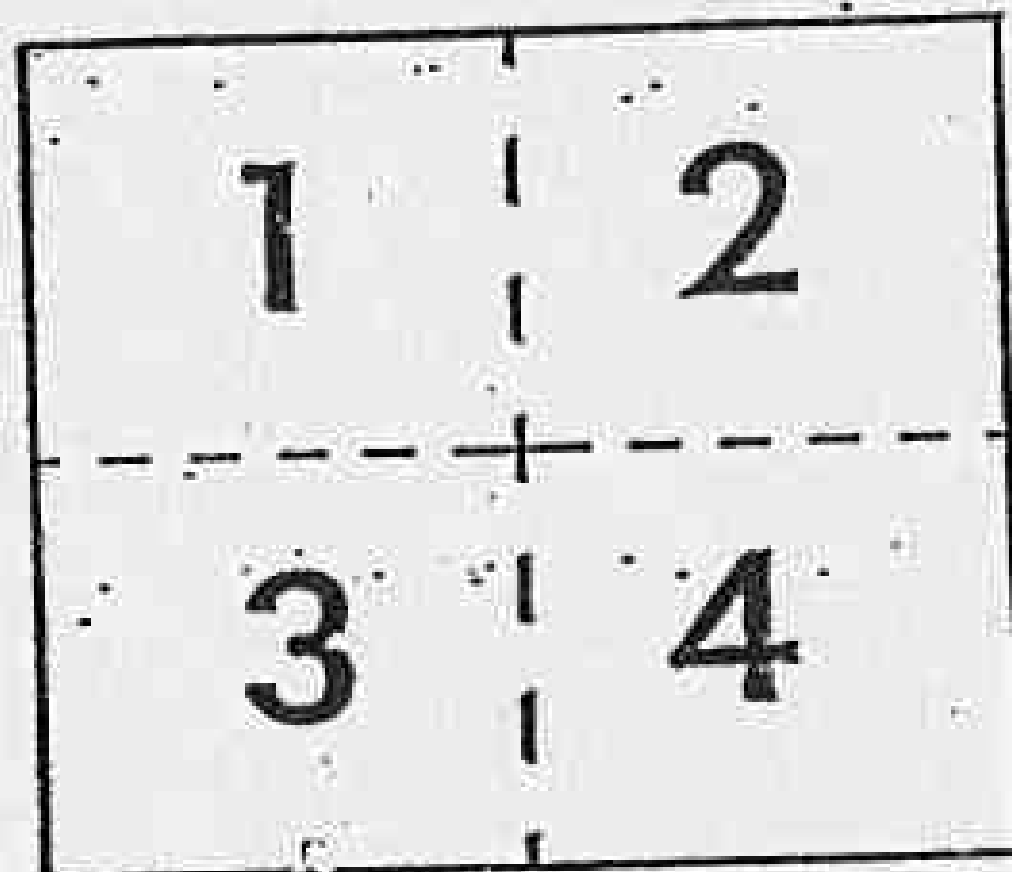


ACC 10000/146/611 091.46993 E WAGES. PUBLIC TELEPHONE SERVICE

AUG. - SEPT, 1944

MAPS AND CHARTS TOO LARGE TO FILM
ON ONE EXPOSURE ARE FILMED CLOCKWISE
BEGINNING IN THE UPPER LEFT CORNER,
LEFT TO RIGHT, AND TOP TO BOTTOM.

SEE DIAGRAMS BELOW.



PROSPETTO MEDIA PAGA ORARIA MAGGIORATA DEL 70%

QUALIFICHE	N° Operai		Totale media paga oraria globale attuale			Media paga oraria individuale attuale				
	Normale	Attuale	Base	Assegni fan.ri	Indepn. pres.	Totale	Base	Assegni fan.ri	Inden. pres.	Total
<u>NAPOLI</u>										
Operai di linea	32	26	194,13	35,62	55,12	284,90	7,46	1,37	2,12	10,95
Operai di centrale e apparecchiatori:										
{Uomini	72	22	160,12	16,41	46,54	323,17	7,37	0,74	2,12	10,13
{Donne		29	106,57	5,17	36,83	148,57	3,67	0,17	1,27	5,11
Commutazione	82	6	38,75	4,62	12,72	56,09	6,45	0,77	2,12	9,34
Operai comuni	92	66	369,94	64,02	139,92	573,88	5,60	0,97	2,12	8,69
<u>AVELLINO</u>										
Operai di linea	1	2	11,94	2,30	2,55	16,59	5,97	1,10	1,27	8,34
Operai di centrale e apparecchiatori	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefoniste	4	1	5,33	1,10	1,27	7,70	5,31	1,10	1,27	7,70
Operai comuni	4	2	7,45	2,20	2,55	12,20	3,72	1,10	1,27	6,09
<u>BENEVENTO</u>										
Operai di linea	1	3	22,08	1,20	3,81	27,09	7,36	0,40	1,27	9,03
Operai di centrale e apparecchiatori	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefoniste	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai comuni	4	2	10,42	0,84	2,54	13,80	5,21	0,40	1,27	6,88
<u>TORRE ANNUNZIATA</u>										
Operai di linea	1	2	16,10	1,26	2,54	19,90	8,05	0,63	1,27	9,95
Operai di centrale e apparecchiatori	1	1	5,86	0,63	1,27	7,76	5,86	0,63	1,27	7,76
Telefoniste	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai comuni	2	2	7,75	1,26	2,54	11,55	3,87	0,63	1,27	5,75
<u>CASTELLAMARE ST.</u>										
Operai di linea	1	1	7,07	0,66	2,55	10,28	7,07	0,66	2,55	10,28
Operai di centrale e apparecchiatori	1	1	5,71	0,40	2,55	8,66	5,71	0,40	2,55	8,66

PROSPETTO MEDIA PAGA ORARIA MAGGIORATA DEL 70%

Operai		Totale media paga oraria globale attuale			Media paga oraria indivi duale attuale				Ultimo aumento		
ale	Attuale	Base	Assegni fan.ri	Indepn. pres.	Totale	Base	Assegni fan.ri	Inden. pres.	Totale	Data	Percent.
2	36	194,16	35,62	55,12	284,90	7,46	1,37	2,12	10,95	11.12.43	70%
2	22	160,12	16,41	46,54	223,07	7,27	0,74	2,12	10,13	"	"
2	39	106,67	5,17	36,83	148,67	3,67	0,17	1,27	5,11	"	"
2	6	38,75	4,62	12,72	56,09	6,45	0,77	2,12	9,34	"	"
2	66	339,94	64,02	139,92	543,88	5,60	0,97	3,12	9,69	"	"
1	2	11,94	2,20	2,55	16,69	5,97	1,10	1,27	8,34	"	"
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	"	"
4	1	5,33	1,10	1,27	7,70	5,33	1,10	1,27	7,70	"	"
4	2	7,45	2,20	2,55	12,20	3,72	1,10	1,27	6,09	"	"
1	3	22,08	1,20	3,81	27,09	7,36	0,40	1,27	9,03	"	"
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	"	"
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	"	"
4	2	10,42	0,84	2,54	13,80	5,21	0,40	1,27	6,88	"	"
1	2	16,10	1,26	2,54	19,90	8,05	0,63	1,27	9,95	"	"
1	1	5,86	0,63	1,27	7,76	5,86	0,63	1,27	7,76	"	"
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	"	"
2	2	7,75	1,26	2,54	11,55	3,87	0,63	1,27	5,77	"	"
1	1	7,07	0,66	2,55	10,28	7,07	0,66	2,55	10,28	"	"
1	1	5,71	0,40	2,55	8,66	5,71	0,40	2,55	8,66	"	"

CASTELLAMARE ST.

Operai di linea	1	1	7,07	0,66	2,55	10,28	7,07	0,66	2,55	10,28
Operai di centrale e apparecchiatori	1	1	5,71	0,40	2,55	8,66	5,71	0,40	2,55	8,66
Telefoniste	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai comuni	3	1	5,65	-	2,55	8,20	5,65	-	2,55	8,20

SORRENTO

Operai di linea	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai di centrale e apparecchiatori	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefoniste	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai comuni	-	1	5,40	0,66	1,55	7,61	5,40	0,66	1,55	7,61

CAPRI

Operai di linea	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai di centrale e apparecchiatori	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telefoniste	4	6	25,07	0,46	4,32	29,85	4,17	0,07	0,72	4,96
Operai comuni	1	2	8,36	1,13	2,55	12,04	4,18	0,56	1,27	6,01

CASERTA

Operai di linea	1	3	21,11	4,83	3,81	29,30	7,03	1,46	1,27	9,76
Operai di centrale e apparecchiatori	2	1	2,02	-	1,27	3,29	2,02	-	1,27	3,29
Telefoniste	8	1	6,30	-	0,72	7,02	6,30	-	0,72	7,02
Operai comuni	3	1	5,13	0,66	1,27	7,11	5,13	0,66	1,27	7,11

1	7.07	0.66	2.55	10.23	7.07	0.66	2.55	10.23	"	"
1	5.71	0.40	2.55	8.66	5.71	0.40	2.55	8.66	"	"
1	5.65	-	2.55	8.20	5.65	-	2.55	8.20	"	"
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	5.40	0.66	1.55	7.61	5.40	0.66	1.55	7.61	"	"
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	25.07	0.46	4.32	29.85	4.17	0.07	0.72	4.96	"	"
2	8.36	1.13	2.55	12.04	4.18	0.56	1.27	6.01	"	"
3	21.11	4.23	3.81	29.30	7.03	1.46	1.27	9.76	"	"
1	2.02	-	1.27	3.29	2.02	-	1.27	3.29	"	"
1	6.30	-	0.72	7.02	6.30	-	0.72	7.02	"	"
1	5.13	0.66	1.27	7.11	5.13	0.66	1.27	7.11	"	"

CONFRONTO FRA GLI STIPENDI E LE PAGHE MINIME CONTRATTUALI E GLI ST

CATEGORIA	Numero Impiegati	Stipendio minimo contrattuale	Stipendio medio + indenn. di presenza + am. dicembre 1943
<u>I M P I E G A T I</u>			
I^	5	1.904,00	5.754,30
II^	40	1.288,00	3.819,10
III^	25	873,60	2.305,15
Donne	69	700,00	1.476,95

CATEGORIA	Numero Operai	Paga giornaliera minimo contrat- tuale	Paga media + ind. di pres. + am. dicembre 1943
<u>O P E R A I</u>			
I^	12	37,40	86,70
II^	43	30,70	72,40
III^	49	27,00	63,80
Donne	29	22,45	41,00
Fattorini	7	26,00	55,60
Commutazione	6	24,50	61,05

MINIME CONTRATTUALI E GLI STIPENDI E LE PAGHE MEDIE CORRISPONTE DALLA S.E.T.

Stipendio medio + indenn. di presenza + ann. dicembre 1943	Importo ritenute 12 %	Stipendio medio lordo + ind. di pres. + ann. dic. 1943, + 13 [^] mensilità, + ass. fam.	Stipendio medio netto delle ritenute 12% con aumento dic. 1943, ind. di pres., ass. fam. + quo ta parte 13 [^] mensilità
5.754,30	690,50	6.579,00	5.888,50
3.819,10	458,30	4.269,10	3.810,80
3.305,15	276,50	2.651,35	2.374,75
1.476,95	177,25	1.640,55	1.463,30

Paga media + ind. di pres. + ann. dicembre 1943	Importo ritenute 10 %	Paga media lorda + ind. di pres. + ann. dic. 1943, + 53 [^] settim. + ass. fam.	Paga media netta delle ritenute 10% con ann. dic. 1943, ind. di pres., ass. fam. + quota parte 53 [^] settimana
86,70	8,65	93,40	84,75
72,40	7,00	83,65	76,65
63,80	6,40	71,50	65,10
41,00	4,10	43,10	39,00
55,60	5,55	62,15	56,60
61,05	6,10	66,05	59,95

CONFRONTO FRA GLI STIPENDI E LE PAGHE MINIME CONTRATTUALI E GLI STIP

CATEGORIA	Numero Impiegati	Stipendio minimo contrattuale	Stipendio medio + indenn. di presenza + ann. dicembre 1943
<u>I M P I E G A T I</u>			
I^	5	1.904,00	5.754,30
II^	40	1.232,00	3.819,10
III^	25	873,60	2.305,15
Donne	69	700,00	1.476,95

CATEGORIA	Numero Operai	Paga giornaliera minimo contrat- tuale	Paga media + ind. di pres. + ann. dicembre 1943
<u>O P E R A I</u>			
I^	12	37,40	86,70
II^	43	30,70	72,40
III^	49	27,00	63,80
Donne	29	22,45	41,00
Fattorini	7	26,00	55,60
Commutazione	6	24,50	61,05

MINIME CONTRATTUALI E GLI STIPENDI E LE PAGHE MEDIE CORRISPONDE DALLA S.E.T.

	Stipendio medio + indenn. di presenza + aum. dicembre 1943	Importo ritenute 12 %	Stipendio medio lordo + ind. di pres. + aum. dic. 1943, + 13 [^] mensilità, + ass. fam.	Stipendio medio netto delle ritenute 12% con aumento dic. 1943, ind. di pres., ass. fam. + quo- ta parte 13 [^] mensilità
	5.754,30	690,50	6.579,00	5.888,50
	3.819,10	458,30	4.269,10	3.810,80
	2.305,15	276,50	2.651,35	2.374,75
	1.476,95	177,25	1.640,55	1.463,30

	Paga media + ind. di pres. + aum. dicembre 1943	Importo ritenute 10 %	Paga media lorda + ind. di pres. + aum. dic. 1943, + 53 [^] settim. + ass. fam.	Paga media netta delle ritenute 10% con aum. dic. 1943, ind. di pres., ass. fam. + quota parte 53 [^] settimana
	86,70	8,65	93,40	84,75
	72,40	7,00	83,65	76,65
	63,80	6,40	71,50	65,10
	41,00	4,10	43,10	39,00
	55,60	5,55	62,15	56,60
	61,05	6,10	66,05	59,95

CONFRONTO FRA GLI STIPENDI E LE PAGHE MINIME CONTRATTUALI E GLI STIPENDI E LE PAGHE MEDIE

CATEGORIA	N.ro Impiegati	stip.minimo contratt.le	Stipendio medio	Stip.medio +ind.pres.+ aum.dic. 1943	idem netto detr.16%	stip ind.p aum.
IMPIEGATI						
Concetto: Funz. dir.						
I b.	6	1566	3500	3246	2726.70	5837
II	49	1333	2040	2870.30	2411.05	3989
III Uomini	32	396	1017	2160.70	1814.98	2355
III Donne	72	527	674.15	1235.90	1038.15	1486
CATEGORIA	N.ro Operai	paga mini- ma.giorn.	paga media	paga mini- ma+ind.e aum.dic.43	paga minima netta detr. 13.45%	paga ind. aum.
OPERAI						
Categoria I	7	26.65	43.36	62.30	53.90	
" II	37	24.55	34.30	58.73	50.83	
" III uomini	62	21.55	27.90	53.63	46.40	
" III donne	32	15	17.75	42.50	36.73	
Commutatrici	6	21.75	30.40	53.95	46.70	

(1) Gli assegni familiari per i soli uomini sono calcolati in base a tre figli e mogli

1074

CONTRATTUALI E GLI STIPENDI E LE PAGHE MEDIE CORRISPONTE DALLA S.E.T.

					(1)	(1)
pendio	stip. medio + ind. pres. + aum. dic. 1943	idem netto detr. 16%	stip. medio + ind. pres. + aum. dic. 43	idem netto detr. 16%	stip. min. net- to con ass. f. + quota p. 13° mensilità	stip. medio net- to con ass. fam. + quota parte 13° mensilità
3500	3246	2726.70	3837.50	4803.50	3343.45	5701.00
2040	2370.30	2411.05	3989.50	3351.20	3001.45	4020.==
1017	2160.70	1814.98	2355.75	1986.35	2355.75	2541.45
674.15	1235.90	1033.15	1436.==	1248.25	1100.25	1328.45

paga media	paga mini- ma + ind. e aum. dic. 43	paga minima netta detr. 13.45%	paga media + ind. pres. + aum. dic. 43	paga media netta detr. 13.45%	paga minima netta + quota 53° sett. + ass. familiare	paga media netta + ass. fam. + quota 53° sett.
------------	---	--------------------------------------	--	-------------------------------------	---	--

43.36	62.30	53.90	90.70	78.50	66.16	91.26
31.80	58.73	50.83	76.16	65.90	63.05	78.42
27.90	53.63	46.40	64.43	55.76	58.53	68.08
17.75	42.50	36.78	43.80	37.90	37.22	38.42
30.40	53.95	46.70	65.28	56.50	47.33	57.39

ordini sono calcolati in base a tre figli e moglie.

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN FIRENZE - DIREZIONE GENERALE IN ROMA

CAPITALE L.300.000.000 INTERAMENTE VERSATO
CONCESSIONARIA DELLE RETI LAZIO - TOSCANA - LIGURIA - SARDEGNA - STATO CITTÀ DEL VATICANO

DIREZIONE GENERALE

UFFICIO Personale dr/mp
(DA CITARE NELLA RISPONDA)

HEADQUARTERS
ALLIED CONTROL COMMISSION
Labor sub Commission
APO 394

R O M A

OGGETTO:

2 SET. 1944

ROMA
LUNGOTEVERE, MARZIO, 11
TELEFONO 0-26

Riceviamo la Vostra circolare del 1° agosto corrente con la quale ci chiedete notizie circa il trattamento economico praticato al personale impiegatizio e salariato da noi dipendente e qui di seguito comunichiamo:

1°) - RETRIBUZIONI LORDE ATTUALI

Nel prospetto allegato A vengono descritte le medie degli stipendi e dei salari in atto corrisposti alla data del 31 maggio 1944 al nostro personale di Roma secondo le varie categorie regolamentari nonché le retribuzioni medie in base ai minimi contrattuali.

2°) - SUPPLEMENTO DI SERVIZIO ATTIVO

Non è corrisposto al nostro personale alcun supplemento di servizio attivo.

3°) - ASSEGNO TEMPORANEO DI GUERRA

Non è corrisposto al nostro personale alcun assegno temporaneo

UFFICIO Personale dr/mp
(DA CITARE NELLA RISPOSTA)

OGGETTO:

R O M A

2 SET. 1944

ROMA
LUNGOTEVERE MARZIO 11
TELEFONO 0 56

Riceviamo la Vostra circolare del 1° agosto corrente con la quale ci chiedete notizie circa il trattamento economico praticato al personale impiegatizio e salariato da noi dipendente e qui di seguito comunichiamo:

1°) - RETRIBUZIONI LORDE ATTUALI

Nel prospetto allegato A vengono descritte le medie degli stipendi e dei salari in atto corrisposti alla data del 31 maggio 1944 al nostro personale di Roma secondo le varie categorie regolamentari nonché le retribuzioni medie in base ai minimi contrattuali.

2°) - SUPPLEMENTO DI SERVIZIO ATTIVO

Non è corrisposto al nostro personale alcun supplemento di servizio attivo.

3°) - ASSEGNO TEMPORANEO DI GUERRA

Non è corrisposto al nostro personale alcun assegno temporaneo di guerra.

3603

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

Direzione Generale

Destinatario: HEADQUARTERS - Roma

N. 2)

Data:

40) - AGGIUNTA DI FAMIGLIA

La aggiunta di famiglia corrisposta ai nostri dipendenti è costituita dagli assegni familiari.

Con l'allegato B trasmettiamo il relativo prospetto secondo che trattasi di impiegati o di salariati.

50) - INDENNITA' DI BOMBARDAMENTO O DI ALLARME

E' in vigore il contratto di lavoro in data 1° luglio 1943 per il quale al personale dipendente delle Aziende Industriali anche di Roma viene corrisposta una speciale indennità di allarme. Ci pregiamo inviare con la presente una copia di detto contratto del quale l'art.13 prevede la indennità di allarme (allegato C).

Ai nostri dipendenti di Roma viene inoltre corrisposta una indennità speciale giornaliera pari a L.18 per il personale maschile e a L.10 per il personale femminile, essendo già Roma città soggetta a bombardamento la corresponsione di tale indennità trae la sua origine dall'Accordo 7 gennaio 1944 (allegato D).

60) - PREMIO DI PRESENZA

Al personale dipendente la nostra Società, in base ad una disposizione di carattere interno, corrisponde uno speciale premio di presenza così costituito:

- per gli impiegati: L.6,25 per giornata lavorativa
- per i salariati: " 4,50 " " "

4°) - AGGIUNTA DI FAMIGLIA

La aggiunta di famiglia corrisposta ai nostri dipendenti è costituita dagli assegni familiari.

Con l'allegato B trasmettiamo il relativo prospetto secondo che trattasi di impiegati o di salariati.

5°) - INDENNITA' DI BOMBARDAMENTO O DI ALLARME

E' in vigore il contratto di lavoro in data 1° luglio 1943 per il quale al personale dipendente delle Aziende Industriali anche di Roma viene corrisposta una speciale indennità di allarme. Ci pregiamo inviare con la presente una copia di detto contratto del quale l'art.13 prevede la indennità di allarme (allegato C).

Ai nostri dipendenti di Roma viene inoltre corrisposta una indennità speciale giornaliera pari a L.18 per il personale maschile e a L.10 per il personale femminile, essendo già Roma città soggetta a bombardamento la corresponsione di tale indennità trae la sua origine dall'Accordo 7 gennaio 1944 (allegato D).

6°) - PREMIO DI PRESENZA

Al personale dipendente la nostra Società, in base ad una disposizione di carattere interno, corrisponde uno speciale premio di presenza così costituito:

- per gli impiegati: L.6,25 per giornata lavorativa
- per i salariati: " 4,50 " "

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA
Direzione Generale

N. 3)

Destinatario: HEADQUARTERS. - Roma

Data:

7°) - GRATIFICHE PERIODICHE - 13^a MENSILITÀ

Tanto agli impiegati quanto agli operai viene corrisposto alla fine di ogni anno l'importo pari a una mensilità della retribuzione lorda. Per i salariati la 13^a mensilità è di fatto raggiunta all'importo di n.192 ore di salario. Mentre la 13^a mensilità per gli impiegati viene corrisposta in base all'art.13 del Contratto Nazionale di Lavoro (allegato E) per gli operai essa viene corrisposta in base all'art.5 dell'accordo in data 7 gennaio 1944 (allegato D).

8°) - COMPENSI VARI - Quattro festività nazionali

In base alla legge 11 agosto 1938 ai lavoratori che durante le quattro festività nazionali prestano la loro opera viene corrisposta la retribuzione doppia (allegato F).

9°) - INDENNITÀ DI TRASFERITA

Al personale impiegatizio viene corrisposta una indennità di trasferta tutte le volte che per ragioni di servizio devono recarsi fuori Roma. La indennità in parola risulta dal prospetto allegato G.

Per il personale operaio la indennità di trasferta è così stabilita:

- per un pasto	L. 31
- per due pasti	" 62
- per un pernottamento	" 34

10°) - PREMI DI NUZZIALITÀ E NATALITÀ

la fine di ogni anno l'importo pari a una mensilità della
zione lorda. Per i salariati la 13^a mensilità è di fatto raggua-
gliata all'importo di n.192 ore di salario. Mentre la 13^a mensili-
tà per gli impiegati viene corrisposta in base all'art.13 del Con-
tratto Nazionale di Lavoro (allegato E) per gli operai essa viene
corrisposta in base all'art.5 dell'accordo in data 7 gennaio 1944
(allegato D).

8°) - COMPENSI VARI - Quattro festività nazionali

In base alla legge 11 agosto 1938 ai lavoratori che durante
le quattro festività nazionali prestano la loro opera viene corri-
sposta la retribuzione doppia (allegato F).

9°) - INDENNITA' DI TRASFERTA

Al personale impiegatizio viene corrisposta una indennità di
trasferta tutte le volte che per ragioni di servizio devono recar-
si fuori Roma. La indennità in parola risulta dal prospetto allegato G.

Per il personale operaio la indennità di trasferta è così sta-

bilita:

- per un pasto	L. 31
- per due pasti	" 62
- per un pernottamento	" 34

10°) - PREMI DI NUZIALITA' E NATALITA'

Al personale impiegatizio e salariato la Società corrisponde un

3601

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

Direzione Generale

Destinatario: HEADQUARTERS - Roma

Data:

N. 4)

premio di nuzialità nella misura di L.100 una volta tanto. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale corrisponde allo stesso titolo ed una volta tanto un premio di L.1.000 per gli impiegati e di L.700 per le impiegate; di L.700 per gli operai e di L.500 per le operaie.

A titolo di premio di natalità la nostra Società corrisponde una volta tanto la somma di L.150 mentre che l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale corrisponde un premio di

L. 300 per il primo figlio
" 350 per il secondo figlio
" 350 per il terzo figlio
" 400 per ciascuno dei figli successivi

11°) - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario (e cioè oltre la settimana ora giornaliera per gli impiegati e oltre la ottava ora per gli operai) è compensato con una maggiorazione del 25% tanto per gli impiegati (vedi art.8 del Contratto Collettivo Nazionale Impiegati allegato E) quanto per gli operai (vedi art.10 del Contratto Collettivo Nazionale Operai allegato H).

12°) - LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno (tra le ore 20 e le ore 8) viene compensato con una maggiorazione del 45% per gli impiegati (vedi art.8 del Contratto Collettivo Nazionale Impiegati allegato E) e del 30% per gli operai (vedi art.10 del Contratto Collettivo Nazionale Operai

tuto Nazionale della Previdenza Sociale corrisponde allo stesso titolo ed una volta tanto un premio di L.1.000 per gli impiegati e di L.700 per le impiegate; di L.700 per gli operai e di L.500 per le operaie.

A titolo di premio di natalità la nostra Società corrisponde una volta tanto la somma di L.150 mentre che l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale corrisponde un premio di

L. 300 per il primo figlio
" 350 per il secondo figlio
" 350 per il terzo figlio
" 400 per ciascuno dei figli successivi

11°) - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario (e cioè oltre la settimana ora giornaliera per gli impiegati e oltre la ottava ora per gli operai) è compensato con una maggiorazione del 25% tanto per gli impiegati (vedi art.8 del Contratto Collettivo Nazionale Impiegati allegato E) quanto per gli operai (vedi art.10 del Contratto Collettivo Nazionale Operai allegato H).

12°) - LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno (tra le ore 20 e le ore 8) viene compensato con una maggiorazione del 45% per gli impiegati (vedi art.8 del Contratto Collettivo Nazionale Impiegati allegato E) e del 30% per gli operai (vedi art.10 del Contratto Collettivo Nazionale Operai allegato H).

3600

Destinatario: HEADQUARTERS - Roma

Data:

13°) - EVENTUALI MODIFICHE DI STIPENDIO

La modifica di stipendio di carattere generale intervenuta successivamente all'8 settembre 1943 è quella applicata dal 1° dicembre 1943 nella misura del 30% per le retribuzioni (sia stipendi che salari) fino a L.2.500 mensili e del 15% per la rimanente somma.

Tale aumento trae la sua origine dall'art.1 dell'Accordo Collettivo in data 7 gennaio 1944 per la provincia di Roma (allegato D).

Indennità di residenza

Al personale della Direzione Generale trasferito nell'anno 1940 da Firenze a Roma viene corrisposta una indennità speciale di residenza che va da un minimo di 200 lire mensili ad un massimo di L.400 mensili.

Gratifiche di bilancio

A una parte del personale impiegatizio viene corrisposta in sede di bilancio una gratifica una volta tanto, il cui importo è variabile.

Sussidi speciali

Nel mese di settembre 1943 è stata corrisposta a tutto il personale una elargizione straordinaria pari a mezza mensilità di retribuzione per gli impiegati e a 13 giornate di salario per gli operai.

La modifica di stipendio di carattere generale intervenuta successivamente all'8 settembre 1943 è quella applicata dal 1° dicembre 1943 nella misura del 30% per le retribuzioni (sia stipendi che salari) fino a L.2.500 mensili e del 15% per la rimanente somma.

Tale aumento trae la sua origine dall'art.1 dell'Accordo Collettivo in data 7 gennaio 1944 per la provincia di Roma (allegato D).

Indennità di residenza

Al personale della Direzione Generale trasferito nell'anno 1940 da Firenze a Roma viene corrisposta una indennità speciale di residenza che va da un minimo di 200 lire mensili ad un massimo di L.400 mensili.

Gratifiche di bilancio

A una parte del personale impiegatizio viene corrisposta in sede di bilancio una gratifica una volta tanto, il cui importo è variabile.

Sussidi speciali

Nel mese di settembre 1943 è stata corrisposta a tutto il personale una elargizione straordinaria pari a mezza mensilità di retribuzione per gli impiegati e a 13 giornate di salario per gli operai.

Nella ricorrenza della Pasqua 1944 è stato corrisposto al personale di Roma uno speciale sussidio pari a mezza mensilità della
3599

Data. _____

Destinatario: HEADQUARTERS - Roma

retribuzione, una volta tanto.

Altro sussidio speciale fu erogato al personale di Roma nel giugno 1944, variabile secondo il carico di famiglia di ciascun dipendente. Tale sussidio andava da un minimo di L.1.000 per i dipendenti senza carico di famiglia e aumentava di L.350 per ogni familiare a carico.

Sussidio-Acconto

Nel corso del mese di luglio 1944 la nostra Società ha erogato ai lavoratori del Lazio un sussidio per ciascuno dei mesi di giugno e di luglio 1944 in attesa che siano applicati anche al nostro personale i noti aumenti previsti dall'ordinanza del Generale Hume. Tale sussidio è stato commisurato all'importo di L.450 mensili per le retribuzioni fino a L.1.000 e all'importo percentuale del 22,50% per la parte di retribuzione in atto compresa tra le L.1.000 e le L.2.000.

Detto sussidio sarà considerato quale acconto qualora i detti aumenti di retribuzione venissero accordati con decorrenza 1° giugno 1944 e in misura superiore all'importo corrisposto.

Indennità varie

I contratti collettivi di lavoro prevedono la corresponsione di indennità varie e precisamente della indennità di malaria pari a L.3,90 al giorno, della indennità di bicicletta pari a L.5 al giorno, della indennità ai guardafili di tronco pari a L.1,55 al giorno.

E' corrisposto anche un compenso speciale giornaliero di lire 7,80 alle telefoniste scelte e di L.2,60 agli apparecchiatori scel-

1023

giugno 1944, variabile secondo il carico di famiglia di ciascun dipendente. Tale sussidio andava da un minimo di L.1.000 per i dipendenti senza carico di famiglia e aumentava di L.350 per ogni familiare a carico.

Sussidio-Acconto

Nel corso del mese di luglio 1944 la nostra Società ha erogato ai lavoratori del Lazio un sussidio per ciascuno dei mesi di giugno e di luglio 1944 in attesa che siano applicati anche al nostro personale i noti aumenti previsti dall'ordinanza del Generale Hume. Tale sussidio è stato commisurato all'importo di L.450 mensili per le retribuzioni fino a L.1.000 e all'importo percentuale del 22,50% per la parte di retribuzione in atto compresa tra le L.1.000 e le L.2.000.

Detto sussidio sarà considerato quale acconto qualora i detti aumenti di retribuzione venissero accordati con decorrenza 1° giugno 1944 e in misura superiore all'importo corrisposto.

Indennità varie

I contratti collettivi di lavoro prevedono la corrispondenza di indennità varie e precisamente della indennità di malaria pari a L.3,90 al giorno, della indennità di bicicletta pari a L.5 al giorno, della indennità ai guardafili di tronco pari a L.1,55 al giorno.

E' corrisposto anche un compenso speciale giornaliero di lire 7,80 alle telefoniste scelte e di L.2,60 agli apparecchiatori scelti.

3598

Data _____

Destinatario: HEADQUARTERS - Roma15°) - RITENUTE

Con l'allegato I trasmettiamo il prospetto delle ritenute che vengono applicate sulle competenze dei nostri dipendenti.

16°) - MENSILITA' DI EMERGENZA

Non sono state corrisposte al personale mensilità di emergenza.

17°) - ELENCO NUMERICO COMPLETO DEL PERSONALE AD OGGI

Col prospetto allegato L inviamo tale elenco numerico per il personale impiegatizio e salariato di Roma secondo le qualifiche regolamentari.

18°) - CONTRATTO DI LAVORO

Oltre i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per gli impiegati (allegato E) e per gli operai (allegato H) inviamo il Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro per gli impiegati (allegato M) e il Contratto Collettivo Aziendale di lavoro per gli operai (allegato H).

Siamo a Vostra disposizione per tutti i chiarimenti che occorressero in merito alla presente lettera.

allegati n°11

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

Con l'allegato I trasmettiamo il prospetto delle ritenute che vengono applicate sulle competenze dei nostri dipendenti.

16°) - MENSILITA' DI EMERGENZA

Non sono state corrisposte al personale mensilità di emergenza.

17°) - ELENCO NUMERICO COMPLETO DEL PERSONALE AD OGGI

Col prospetto allegato L inviamo tale elenco numerico per il personale impiegatizio e salariato di Roma secondo le qualifiche regolamentari.

18°) - CONTRATTO DI LAVORO

Oltre i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per gli impiegati (allegato E) e per gli operai (allegato H) inviamo il Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro per gli impiegati (allegato M) e il Contratto Collettivo Aziendale di lavoro per gli operai (allegato H).

Siamo a Vostra disposizione per tutti i chiarimenti che occorressero in merito alla presente lettera.

allegati n°11

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

3597

Allegato D



PROCESSO DI ADEGUAMENTO AL COSTO DELLA VITA

IERI E' STATO FIRMATO L'ACCORDO PER GLI AUMENTI SALARIALI AI DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA

Le nuove retribuzioni fissate con effetto retroattivo al primo dicembre 1943 entrano subito in vigore - L'indennità di presenza elevata per la città di Roma a lire 18 per gli uomini e lire 10 per le donne - Per una sostanziale parificazione tra operai e impiegati -

Si sono concluse ieri mattina, alla presenza del Capo della Provincia, le trattative per addivenire alla stipulazione dell'accordo per gli aumenti salariali, fra i rappresentanti dell'Unione dei Lavoratori dell'Industria, che erano state iniziate lo scorso mese e avevano dato luogo ad una serie di molto laboriose riunioni, al cune delle quali erano state presiedute dal Vice Prefetto Vicario Dott. Fusco coll'intervento d'un rappresentante del P.F.R.

La personale azione del Capo della Provincia Avv. Salerno ha molto contribuito nelle ultime riunioni a superare le difficoltà.

Con l'accordo fissato ieri mattina viene concesso, con data 1° Dicembre 1943, il 30% di aumento su tutte le retribuzioni a tutti i dipendenti dell'Industria, "salarati e stipendiati". Con ciò s'intendono aumentate tutte le voci della retribuzione, e non soltanto quelle corrispondenti a titoli di stipendio e salario propriamente detto.

Gli stipendi e i salari compresi i cottimi al netto delle indennità di presenza e varie, una volta aumentati del 30% dovranno assicurare al lavoratore un guadagno minimo settimanale.

La gratifica natalizia rimane fissata per gli impiegati capi di famiglia in L.500, per quelli senza famiglia in L.350, in aggiunta alla 13° mensilità.

Per le categorie che non sono impiegate, la gratifica natalizia è calcolata al massimo sulla base di 192 ore e con ciò si è voluto equiparare i cosiddetti salarati alle categorie impiegate che godono come è noto, della 13° mensilità. Un buon passo verso l'effettivo raccorciamento delle distanze è stato così compiuto.

E' stata pure elevata la indennità di presenza alla misura unica di L.18 tanto per gli impiegati che per gli operai, e di L.10 per le donne e gli uomini sotto i 18 anni, nelle località dichiarate per le donne e gli uomini dell'Interno, sottoposte ad offesa nemica.

Le nuove retribuzioni fissate con effetto retroattivo al primo dicembre 1943 entrano subito in vigore - L'indennità di presenza elevata per la città di Roma a lire 18 per gli uomini e lire 10 per le donne - Per una sostanziale parificazione tra operai e impiegati -

Si sono concluse ieri mattina, alla presenza del Capo della Provincia, le trattative per addivenire alla stipulazione dell'accordo per gli aumenti salariali, fra i rappresentanti dell'Unione dei Lavoratori dell'Industria, che erano state iniziate lo scorso mese e avevano dato luogo ad una serie di molto laboriose riunioni, alle quali erano state presiedute dal Vice Prefetto Vicario Dott. Fusco coll'intervento d'un rappresentante del P.F.R.

La personale azione del Capo della Provincia Avv. Salerno ha molto contribuito nelle ultime riunioni a superare le difficoltà.

Con l'accordo fissato ieri mattina viene concesso, con data 1° Dicembre 1943, il 30% di aumento su tutte le retribuzioni a tutti i dipendenti dell'Industria, "salarati e stipendiati". Con ciò s'intendono aumentate tutte le voci della retribuzione, e non soltanto quelle corrispondenti a titoli di stipendio e salario propriamente detto.

Gli stipendi e i salari compresi i cottimi al netto delle indennità di presenza e varie, una volta aumentati del 30% dovranno assicurare al lavoratore un guadagno minimo settimanale.

La gratifica natalizia rimane fissata per gli impiegati capi di famiglia in L.500, per quelli senza famiglia in L.350, in aggiunta alla 13° mensilità.

Per le categorie che non sono impiegate, la gratifica natalizia è calcolata al massimo sulla base di 192 ore e con ciò si è voluto equiparare i cosiddetti salarati alle categorie impiegate che godono come è noto, della 13° mensilità. Un buon passo verso l'effettivo raccorciamento delle distanze è stato così compiuto.

E' stata pure elevata la indennità di presenza alla misura unica di L.18 tanto per gli impiegati che per gli operai, e di L.10 per le donne e gli uomini sotto i 18 anni, nelle località dichiarate dal Ministero dell'Interno, sottoposte ad offesa nemica.

Per le altre località la misura dell'indennità è fissata in L.10 per gli impiegati ed operai, in L.6 per le donne e gli uomini sotto i 18 anni. Rimane confermato che per ~~35~~ ³³ città di Roma l'inden-

= 2 =

nità di presenza è stabilita in L.18.

Altra caratteristica dell'accordo che in ciò riproduce la prima proposta avanzata dai rappresentanti dei Lavoratori dell'Industria nel mese di dicembre, e che i termini dell'accordo stesso potranno saltuariamente venire riveduti qualora se ne palesasse la necessità.

In seguito alla firma dell'accordo le Unioni Provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno in giornata emanato disposizioni perchè le organizzazioni dipendenti applichino senza altro le norme stabilite.

Ed ecco il testo dell'accordo, firmato a palazzo Valentini ieri alle 14,30:

Addì 7 del mese di gennaio dell'anno millenovecentoquarantatrotto-XXII - in Roma, su convocazione del Capo della Provincia, tra l'Unione degli Industriali di Roma rappresentata dal suo reggente Dr. Armando Orioli; la Segreteria Provinciale degli Artigiani di Roma rappresentata dal suo Segretario Dr. Mario Gormozzi assistito dal Dr. Pasquale Cirillo; sentito l'Ente delle Cooperative di Produzione e Lavoro e l'Unione Provinciale dei Lavoratori dell'Industria di Roma rappresentata dal suo reggente Piero Ferroglio assistito dal Capo dell'Ufficio del Lavoro Aldo Ortolani dal Segretario del Sindacato degli Autoferrotramvieri Vittorio Picelli e dal Lavoratore Renato Ranuzzi salvo ratifica da parte del Commissario Nazionale del Lavoro, è stato stipulato il presente patto da valere per tutti i lavoratori rappresentati dall'Unione Provinciale dei Lavoratori dell'Industria di Roma:

Art.1°) - Gli stipendi ed i minimi di paga fissati nei contratti collettivi, le tariffe di cottimo, le retribuzioni di fatto nonchè tutti gli altri elementi delle retribuzioni contrattuali e di fatto, non espresse in percentuale sui salari e stipendi, con la sola esclusione delle indennità di presenza a decorrere dal 1° dicembre 1943 dovranno essere aumentati nella misura del 30% fino alla concorrenza di L.2.500 mensili. Per la parte di detti emolumenti superiori alle L.2.500 mensili sarà invece applicato l'aumento del 15%.

Art.2°) - Gli stipendi ed i salari ivi compresi i cottimi, (al netto di indennità di presenza e varie, assegni familiari, percentuale per lavoro straordinario ecc.), una volta aumentati nella misura di cui al precedente articolo dovranno garantire un guadagno

1032

prima proposta avanzata dai rappresentanti dei lavoratori dell'industria nel mese di dicembre, e che i termini dell'accordo stesso potranno saltuariamente venire riveduti qualora se ne palesasse la necessità.

In seguito alla firma dell'accordo le Unioni Provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno in giornata emanato disposizioni perchè le organizzazioni dipendenti applichino senza altro le norme stabilite.

Ed ecco il testo dell'accordo, firmato a palazzo Valentini ieri alle 14,30:

Addì 7 del mese di gennaio dell'anno millenovecentoquattro-XXII - in Roma, su convocazione del Capo della Provincia, tra l'Unione degli Industriali di Roma rappresentata dal suo reggente Dr. Armando Orioli; la Segreteria Provinciale degli Artigiani di Roma rappresentata dal suo Segretario Dr. Mario Gerozzi assistito dal Dr. Pasquale Cirillo; sentito l'Ente delle Cooperative di Produzione e Lavoro e l'Unione Provinciale dei Lavoratori dell'Industria di Roma rappresentata dal suo reggente Piero Ferroglio assistito dal Capo dell'Ufficio del Lavoro Aldo Ortolani dal Segretario del Sindacato degli Autoferrotramvieri Vittorio Picelli e dal Lavoratore Renato Ranuzzi salvo ratifica da parte del Commissario Nazionale del Lavoro, è stato stipulato il presente patto da valere per tutti i lavoratori rappresentati dall'Unione Provinciale dei Lavoratori dell'Industria di Roma:

Art. 1°) - Gli stipendi ed i minimi di paga fissati nei contratti collettivi, le tariffe di cottimo, le retribuzioni di fatto nonché tutti gli altri elementi delle retribuzioni contrattuali e di fatto, non espresse in percentuale sui salari e stipendi, con la sola esclusione delle indennità di presenza a decorrere dal 1° dicembre 1943 dovranno essere aumentati nella misura del 30% fino alla concorrenza di L.2.500 mensili. Per la parte di detti emolumenti superiori alle L.2.500 mensili sarà invece applicato l'aumento del 15%.

Art. 2°) - Gli stipendi ed i salari ivi compresi i cottimi, (al netto di indennità di presenza e varie, assegni familiari, percentuale per lavoro straordinario ecc.), una volta aumentati nella misura di cui al precedente articolo dovranno garantire un guadagno minimo in rapporto all'orario settimanale adottato dall'azienda o reparto (massimo 48 ore) che, ragguagliato a settimana, non risulti in ogni caso inferiore al seguente: per il territorio del governatorato di Roma, Comuni di Tivoli, Civitavecchia, Colleferro, Frascati e Velletri (ad esclusione dell'Aziende Artigiane per Colleferro,

= 3 =

Frascati e Velletri): uomini dai 14 ai 16 anni L.110; dai 16 ai 18 anni L.150; dai 18 ai 20 anni L.200; oltre ai 20 L.230, donne: dai 14 ai 16 anni L.100; dai 16 ai 18 L.120; oltre ai 18 L.150.

Per le altre località della Provincia, (compresi i comuni di Colleferro, Velletri e Frascati per le sole aziende artigiane) rispettivamente per gli uomini L.100, 135, 180, 205 e per le donne L.90, 108, 135.

Detta garanzia verrà a cessare quando il lavoratore assente per cause non imputabili alla Ditta o per permesso, malattia, infortuni o per sospensioni stagionali dai contratti collettivi di lavoro non effettui l'orario ~~stabilito~~ di lavoro stabilito dall'Azienda.

In questi casi detti minimi verranno ridotti, proporzionalmente, secondo l'orario effettuato.

Nel caso in cui la riduzione di lavoro comporti l'intervento della Cassa di integrazione, l'azienda sarà tenuta ugualmente alla corresponsione dei minimi settimanali sopraindicati, corrispondendo la relativa differenza.

Nei casi invece di interruzione o di sospensione di lavoro che non superino i 15 giorni dovuti a causa di forza maggiore accertata con la ditta dalle commissioni interne regolarmente costituite - e nel caso di mancato accordo, dalle organizzazioni sindacali entro le 48 ore, in attesa che la cassa integrazione od altro appositamente costituito siano autorizzati ad intervenire anche in tali casi - la Ditta entro 8 giorni, corrisponderà il 50% della differenza mancante al raggiungimento dei minimi settimanali soprastabiliti.

Resta fermo quando disposto dal contratto interconfederale del 1° luglio 1943 per le sospensioni od interruzioni di lavoro dovute ad offese belliche nemiche. Agli apprendisti sarà corrisposto il trattamento previsto nei relativi contratti collettivi di lavoro, con l'aumento del 30%.

Restano in vigore per le aziende artigiane, i periodi di apprendistato gratuito previsti dai vigenti contratti di lavoro nazionali e provinciali.

Art.3°) - Gli aumenti sopra menzionati, ad eccezione del caso in cui subentri la garanzia di cui all'art. precedente, dovranno figurare - finchè non venga disposto diversamente - ben distinti sulla busta paga.

Per le altre località della Provincia (Colleferro, Velletri e Frascati per le sole aziende artigiane) e spettivamente per gli uomini L.100, 135, 180, 205 e per le donne L.90, 108, 135.

Detta garanzia verrà a cessare quando il lavoratore assente per cause non imputabili alla Ditta o per permesso, malattia, infortuni o per sospensioni stagionali dai contratti collettivi di lavoro non effettui l'orario ~~stabilito~~ di lavoro stabilito dal l'Azienda.

In questi casi detti minimi verranno ridotti, proporzionalmente, secondo l'orario effettuato.

Nel caso in cui la riduzione di lavoro comporti l'intervento della Cassa di integrazione, l'azienda sarà tenuta ugualmente alla corresponsione dei minimi settimanali sopraindicati, corrispondendo la relativa differenza.

Nei casi invece di interruzione o di sospensione di lavoro che non superino i 15 giorni dovuti a causa di forza maggiore accertata con la ditta dalle commissioni interne regolarmente costituite - e nel caso di mancato accordo, dalle organizzazioni sindacali entro le 48 ore, in attesa che la cassa integrazione autorizzata appositamente costituito siano autorizzati ad intervenire entro 8 giorni, la Ditta entro 8 giorni, corrisponderà il 50% della differenza mancante al raggiungimento dei minimi settimanali sopraindicati.

Resta fermo quando disposto dal contratto interconfederale del 1° luglio 1943 per le sospensioni od interruzioni di lavoro dovute ad offese belliche nemiche. Agli apprendisti sarà corrisposto il trattamento previsto nei relativi contratti collettivi di lavoro, con laumento del 30%.

Restano in vigore per le aziende artigiane, i periodi di apprendistato gratuito previsti dai vigenti contratti di lavoro nazionali e provinciali.

Art.3°) - Gli aumenti sopra menzionati, ad eccezione del caso in cui subentri la garanzia di cui all'art. precedente, dovranno figurare - finchè non venga disposto diversamente - ben distinti sulla busta paga.

Art.4°) - A tutti gli impiegati che abbiano superato il periodo di prova e che si trovavano in forza presso l'Azienda alla data del 1° dicembre 1943, verrà corrisposta la somma di L.500 se capi di famiglia (cioè se percepisce assegni familiari) e L.350 se non hanno famiglia a carico.

Il pagamento di cui al presente articolo deve essere effettuato non oltre il 31 gennaio 1944.

Per le Aziende Artigiane, è data facoltà di effettuare tale pagamento in rate quindicinali di un sesto ciascuna a decorrere dal 1° gennaio 1944.

Art.5°) - La gratifica natalizia, a decorrere dal 1943, per le categorie non impiegatizie, sarà elevata ad un minimo di 192 ore da calcolarsi sulla media dell'effettivo guadagno conseguito dal singolo lavoratore nell'ultimo bimestre di paga.

Per le aziende artigiane, detta gratifica sarà corrisposta come all'art.4° (terzo comma).

Per anzianità inferiori ad un anno la gratifica stessa verrà liquidata in base ad un minimo di 16 ore del guadagno calcolato come sopra, per ogni mese intero di servizio prestato.

Per i lavoratori dipendenti delle Aziende Industriali, in attesa che le competenti Federazioni Nazionali di categoria abbiano provveduto ad aggiornare l'accordo interconfederale 1° luglio 1939, si stabilisce che la gratifica natalizia, attualmente pari al 2% dell'ammontare lordo delle ore lavorative liquidate venga elevata al 10% delle medesime.

La differenza (8%) verrà corrisposta in denaro ai lavoratori all'atto del licenziamento; l'aliquota di tale differenza per il 1943 dovrà essere corrisposta ai lavoratori non oltre il 31 gennaio 1944.

Art.6°) - Le indennità di presenza di cui agli artt.1 e 2 del contratto nazionale in data 21 aprile 1943, che istituisce ~~xxx~~ l'indennità di presenza per impiegati ed operai dell'industria, sono così modificate:

a) - località dichiarate zone di sfollamento dal Ministero dell'Interno:

uomini sopra i 18 anni L.18

donne e uomini infer. ai 18 anni L.10;

se capi di famiglia (cioè se percepiscono un reddito) se non hanno famiglia a carico.

Il pagamento di cui al presente articolo deve essere effettuato non oltre il 31 gennaio 1944.

Per le Aziende Artigiane, è data facoltà di effettuare tale pagamento in rate quindicinali di un sesto ciascuna a decorrere dal 1° gennaio 1944.

Art.5°) - La gratificam natalizia, a decorrere dal 1943, per le categorie non impiegatizie, sarà elevata ad un minimo di 192 ore da calcolarsi sulla media dell'effettivo guadagno conseguito dal singolo lavoratore nell'ultimo bimestre di paga.

Per le aziende artigiane, detta gratifica sarà corrisposta come all'art.4° (terzo comma).

Per anzianità inferiori ad un anno la gratifica stessa verrà liquidata in base ad un minimo di 16 ore del guadagno calcolato come sopra, per ogni mese intero di servizio prestato.

Per i lavoratori dipendenti delle Aziende Industriali, in attesa che le competenti Federazioni Nazionali di categoria abbiano provveduto ad aggiornare l'accordo interconfederale 1° luglio 1939, si stabilisce che la gratifica natalizia, attualmente pari al 2% dell'ammontare lordo delle ore lavorative liquidate venga elevata al 10% delle medesime.

La differenza (8%) verrà corrisposta in denaro ai lavoratori all'atto del licenziamento; l'aliquota di tale differenza per il 1943 dovrà essere corrisposta ai lavoratori non oltre il 31 gennaio 1944.

Art.6°) - Le indennità di presenza di cui agli artt.1 e 2 del contratto nazionale in data 21 aprile 1943, che istituisce ~~xxx~~ l'indennità di presenza per impiegati ed operai dell'industria, sono così modificate:

a) - località dichiarate zone di sfollamento dal Ministero dell'Interno:

uomini sopra i 18 anni L.18
donne e uomini infer. ~~ai~~ 18 anni L.10;

3393

b) - altre località:

uomini sopra i 18 anni L.10
donne e uomini inferiori ai 18 anni L.6

= 5 =

Rimangono ferme tutte le altre disposizioni del Contratto Nazionale su richiamato.

1038

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

3592

Allegato A

PROSPETTO DELLE RETRIBUZIONI PER CIASCUNA CATEGORIA DI PERSONALE DIPENDENTE DALLA SOCIETA' TELEFONICA TIRRENA DI ROMA ALLA DATA DEL 31 MAGGIO 1944 ALLE QUALI SONO STATE AGGIUNTE PRO RATA LE QUOTE RELATIVE ALLA 13^ MENSILITA', AI COMPENSI PER LE FESTIVITA' NAZIONALI, AI SUSSIDI SPECIALI DI PASQUA E MAGGIO 1944.

=====

Qualifica	N° unità	Retribuzione media mensile al 31 maggio 1944			Retribuzioni medie in base ai minimi contrattuali in atto
		Stipendio o salario	Accessori	Totale	
<u>Impiegati</u>					
1^ Categ. uomini	57	3.195,05	1.893,25	5.088,30	2.531,65
2^ Categ. uomini	76	2.017,75	1.278,60	3.296,35	1.736,==
donne	8	1.616,50	843,50	2.460,==	1.441,45
3^ Categ. uomini	122	1.315,55	1.067,15	2.382,70	1.135,20
donne	149	1.129,65	629,80	1.759,45	1.100,10
<u>Operai</u>					
1^ Categ. uomini	215	1.332,15	1.068,65	2.400,80	1.230,60
2^ Categ. uomini	178	1.185,05	1.062,70	2.247,75	1.089,60
3^ Categ. uomini	140	982,45	946,10	1.928,55	964,==
donne	38	691,15	588,45	1.279,60	650,==
Commutazione	187	999,55	650,50	1.650,05	944,10
Apprendisti	51	514,90	554,30	1.069,20	455,==

= 2 =



Per maggiore chiarimento precisiamo che le retribuzioni accessorie sono così costituite:

Per gli impiegati

- 13^a mensilità
- Gratifiche bilancio (meno che per la 3^a Categoria)
- Indennità di residenza
- Quattro festività nazionali
- Sussidi speciali di Pasqua 1944 e Maggio 1944
- Assegni familiari

Per gli operai

- 13^a mensilità
- Indennità di presenza
- Quattro festività nazionali
- Premio di presenza
- Sussidi speciali di Pasqua 1944 e Maggio 1944
- Indennità varie (di notte, di malaria, di suoneria, per sonale scelto, ecc.).
- Assegni familiari.

Allegato BPROSPETTO DEGLI ASSEGNI FAMILIARI AL PERSONALE DIPENDENTE DELLASOCIETA' TELEFONICA TIRRENA

=====

	<u>Giornalieri</u>	<u>Settimanali</u>	<u>Quindicinali</u>	<u>Mensili</u>
<u>Per la moglie</u>				
Salariati	L. 3,10	L. 18,60	L. 40,30	L. 80,60
Stipendiati	" 4,40	" 26,40	" 57,20	" 104,40
<u>Per ciascun genitore</u>				
Salariati	" 1,80	" 10,80	" 23,40	" 46,80
Stipendiati	" 2,90	" 17,40	" 37,70	" 65,40
<u>Famiglie con un solo figlio</u>				
Salariati	" 2,==	" 12,==	" 26,==	" 52,==
Stipendiati	" 3,10	" 18,60	" 40,30	" 80,60
<u>Famiglie con 2 o 3 figli</u>				
<u>Per ciascun figlio</u>				
Salariati	" 2,80	" 16,80	" 36,40	" 72,80
Stipendiati	" 4,10	" 24,60	" 53,30	" 106,60
<u>Famiglie con 4 o più figli</u>				
<u>Per ciascun figlio</u>				
Salariati	" 3,60	" 21,60	" 46,80	" 93,60
Stipendiati	" 4,90	" 19,40	" 63,70	" 127,40

<u>Per la moglie</u>	<u>Giornalieri</u>	<u>Settimanali</u>	<u>Quindicinali</u>	<u>Mensili</u>
Salariati	L. 3,10	L. 18,60	L. 40,30	L. 80,60
Stipendiati	" 4,40	" 26,40	" 57,20	" 104,40
<u>Per ciascun genitore</u>				
Salariati	" 1,80	" 10,80	" 23,40	" 46,80
Stipendiati	" 2,90	" 17,40	" 37,70	" 65,40
<u>Famiglie con un solo figlio</u>				
Salariati	" 2,==	" 12,==	" 26,==	" 52,==
Stipendiati	" 3,10	" 18,60	" 40,30	" 80,60
<u>Famiglie con 2 o 3 figli</u>				
<u>Per ciascun figlio</u>				
Salariati	" 2,80	" 16,80	" 36,40	" 72,80
Stipendiati	" 4,10	" 24,60	" 53,30	" 106,60
<u>Famiglie con 4 o più figli</u>				
<u>Per ciascun figlio</u>				
Salariati	" 3,60	" 21,60	" 46,80	" 93,60
Stipendiati	" 4,90	" 19,40	" 63,70	" 127,40

3589



allegato C)

IL TEMPO DEL CONTRANNO

Aggi 10 luglio 1943-XXI^o, in Roma, tra la CONFEDERAZIONE FASCISTA DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal Presidente Cons. Naz. Prof. GIOVANNI MALELLA, assistito dal Capo del Servizio del Lavoro Avv. ROSARIO TOSCANI e dal Dr. FILIPPO BAZZANTI, con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA DEGLI ARTIGIANI, rappresentata, per delega del Presidente, dal Direttore Comm. AUGUSTO BERNARDINELLI, assistito dal Dr. PASQUALE CIRILLO, sentite le FEDERAZIONI NAZIONALI FASCISTE DELLE COOPERATIVE INTERESSE SATE, e la CONFEDERAZIONE FASCISTA DEI LAVORATORI DELL'INDUSTRIA, rappresentata dal Presidente Cons. Naz. Dr. LUCIANO GOTTARDI, assistito dal Direttore dei Servizi del Lavoro MARIO DE SARLO e da MARIO B. BERTINI.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il trattamento dei lavoratori dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, soggetti alle offese belliche nemiche.

L'ASSEGNO E L'APPICCIATO DI SFOLLAMENTO

SFOGLAMENTO DEI LAVORATORI E DEI FAMILIARI

Art. 10) - Nelle località che saranno determinate dalle Commissioni provinciali di cui all'art. 20, i datori di lavoro corrispondiranno, ai lavoratori dipendenti - operai ed impiegati - che intendono sfollare totalmente le famiglie od almeno gli invalidi, i vecchi di età superiore a 50 anni se uomini e 55 se donne e i ragazzi di età inferiore ai 14 anni ivi residenti, in comune diverso, un anticipo di retribuzione di ammontare non inferiore ad un mese di stipendio o salario.

Per le loro determinazioni le Commissioni terranno presenti, oltre che i frequentanti all'armi cui sono soggette, le dette località in genere tutti gli elementi che - in relazione allo stato di guerra - facciano presumere che le località stesse possano essere oggetto di attacchi nemici.

Il presente contratto sarà corrisposto entro dieci giorni

1044

Naz. Prof. GIOVANNI MARELLA, assistito dal capo dei Servizi del Lavoro AVV. ROSARIO ROCCANI e dal Dr. FILIPPO LAZZANTI, con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA DEGLI ARTIGIANI, rappresentata, per delega del Presidente, dal Direttore Comm. AUGUSTO BERNARDINELLI, assistito dal Dr. PASQUALE CIRILLO, sentite le FEDERAZIONI NAZIONALI FASCISTE DELLE COOPERATIVE INTERESATE, e la CONFEDELAZIONE FASCISTA DEI LAVORATORI DELL'INDUSTRIA, rappresentata dal Presidente Cons. Naz. Dr. LUIGI GOTTARDI, assistito dal Direttore dei Servizi del Lavoro MARCO DE SARLO e da MARIO B. BERTINI.

È stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il trattamento dei lavoratori dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, soggetti alle offese belliche nemiche.

L'ASSEGNO E L'AMPIGNO DI SFOLLAMENTO

SFOLLAMENTO DEI LAVORATORI E DEI FAMILIARI

Art. 10) - Nelle località che saranno determinate dalle Commissioni provinciali di cui all'art. 20, i datori di lavoro corrispondano, ai lavoratori dipendenti - operai ed impiegati - che intendono sfollare totalmente le famiglie od almeno gli invalidi, i vecchi di età superiore a 50 anni se uomini e 55 se donne e i ragazzi di età inferiore ai 14 anni ivi residenti, in comune diverso, un anticipo di retribuzione di ammontare non inferiore ad un mese di stipendio o salario.

Per le loro determinazioni le Commissioni terranno presenti, oltre che i frequentanti all'armi cui sono soggette, le dette località in genere tutti gli elementi che - in relazione allo stato di guerra - facciano presumere che la località stesse possono essere oggetto di attacchi nemici.

L'anticipo predetto sarà corrisposto entro dieci giorni dalla richiesta e spetterà anche se il lavoratore risiede in comune o località diversa da quella ove sono domiciliati i componenti la sua famiglia.

= 2 =

Art.29) - Nelle località nelle quali lo sfollamento viene disposto dal Ministero dell'Interno, i datori di lavoro dovranno corrispondere ai lavoratori dipendenti - operai ed impiegati - che sfollano totalmente le famiglie, od almeno gli invalidi, i vecchi di età superiore ai 60 anni se uomini e 55 se donne ed i ragazzi di età inferiore ai 14 anni ivi residenti, in comune diverso, un assegno di ammontare non inferiore ad una mensilità di stipendio o salario.

L'assegno predetto è pure dovuto, in misura però pari alla metà, tanto ai lavoratori non aventi familiari a carico, quanto a quelli i cui familiari risiedono in località per la quale non è disposto lo sfollamento, quando però detti lavoratori sfollano per essersi determinata - in conseguenza delle offese nemiche - la impossibilità di risiedere nella loro abitazione.

Nel comuni aventi notevole estensione territoriale, l'assegno di sfollamento sarà pure corrisposto ai lavoratori che si trasferiscono in zone dello stesso comune che, a giudizio della Commissione provinciale di cui allo articolo 20 siano da ritenersi presumibilmente non soggette alle offese nemiche.

L'assegno di sfollamento sarà corrisposto entro sei giorni dalla richiesta e scadrà anche se il lavoratore risiede in comune o località diversa da quella ove sono domiciliati i componenti la sua famiglia.

L'assegno di sfollamento nella misura di una o di mezza mensilità di stipendio o di salario è rimborsato alle aziende della Cassa Integrazione salari; il rimborso sarà effettuato anche nei confronti delle aziende che abbiano già provveduto alla detta erogazione.

Art.30) - Entro il termine di 15 giorni dalla corrispondenza dell'anticipo o dell'assegno di sfollamento, i lavoratori dovranno dimostrare al datore di lavoro l'avvenuto trasferimento mediante presentazione dei relativi documenti anagrafici, dei quali il datore di lavoro registrerà gli estremi a corvalida del pagamento effettuato, rilasciando dichiarazione della regolarità dei documenti esibiti.

Il datore di lavoro, nel caso in cui il lavoratore che ha

i vecchi di età superiore ai 50 anni se uomini e 55 se donne ed i ragazzi di età inferiore ai 14 anni ivi residenti, in comune diverso, un assegno di ammontare non inferiore ad una mensilità di stipendio o salario.

L'assegno predetto è pure dovuto, in misura però pari alla metà, tanto ai lavoratori non aventi familiari a carico, quanto a quelli i cui familiari risiedono in località per la quale non è disposto lo sfollamento, quando però detti lavoratori sfollano per essersi determinata - in conseguenza delle offese nemiche - la impossibilità di risiedere nella loro abitazione.

Nei comuni aventi notevole estensione territoriale, l'assegno di sfollamento sarà pure corrisposto ai lavoratori che si trasferiscono in zone dello stesso comune che, a giudizio della Commissione provinciale di cui all'articolo 20 siano da ritenersi presumibilmente non soggette alle offese nemiche.

L'assegno di sfollamento sarà corrisposto entro sei giorni dalla richiesta e spetterà anche se il lavoratore risiede in comune o località diversa da quella ove sono domiciliati i componenti la sua famiglia.

L'assegno di sfollamento nella misura di una o di mezza mensilità di stipendio o di salario è rimborsato alle aziende della Cassa Integrazione salari; il rimborso sarà effettuato anche nei confronti delle aziende che abbiano già provveduto alla detta erogazione.

Art. 30) - Entro il termine di 15 giorni dalla corrispondenza dell'anticipo o dell'assegno di sfollamento, i lavoratori dovranno dimostrare al datore di lavoro l'avvenuto trasferimento mediante presentazione dei relativi documenti anagrafici, dei quali il datore di lavoro registrerà gli estremi a convalida del pagamento effettuato, rilasciando dichiarazione della regolarità dei documenti esibiti.

Il datore di lavoro, nel caso in cui il lavoratore che ha ricevuto l'anticipo o l'assegno non presenti i documenti dovuti nel termine stabilito senza giustificato motivo, avrà diritto alla restituzione delle somme corrisposte.

3587

= 3 =

Nell'ipotesi che per la località di precedente residenza della famiglia del lavoratore che ha percepito l'anticipo ai sensi dell'art. 1, venga successivamente disposto lo sfollamento come previsto dall'art. 2, l'anticipo concesso, eventualmente integro per le quote già restituite, verrà senz'altro considerato quale assegno di sfollamento e pertanto non sarà più ripetibile.

Di tale variazione sarà dato atto al lavoratore sul documento di liquidazione della retribuzione in corso.

Analogamente, il lavoratore che avesse ricevuto l'assegno di sfollamento dimezzato ai sensi del secondo periodo dell'art. 2, avrà diritto all'altra metà nel caso che provvedesse allo sfollamento della famiglia per essere stata la località di residenza di questa compresa fra quella considerate al primo periodo del già citato articolo 2.

In caso di risoluzione del rapporto, tanto l'anticipo quanto l'assegno di sfollamento concessi, saranno registrati sul libretto di lavoro.

Art. 4o) - Per il computo della predette mensilità di stipendio o salario, costituenti l'anticipo o lo assegno di sfollamento, si seguiranno i seguenti criteri:

a) - per i lavoratori retribuiti a paga fissa, l'importo dell'assegno sarà rispettivamente pari ad un mese o due quindicine, oppure quattro settimane di retribuzione lorda, a seconda se la paga è fissata per mese, quindicina o settimana. Per i lavoratori a retribuzione fissa giornaliera, per ottenere la retribuzione settimanale, si moltiplicherà per sei la paga fissa giornaliera;

b) - per i lavoratori non retribuiti a paga fissa, l'importo dell'assegno sarà pari all'ammontare di 192 ore di retribuzione, calcolata sulla base del guadagno medio globale orario lordo percepito nei due periodi di paga immediatamente precedenti la liquidazione. Cve nei due periodi di paga predetti l'andamento del lavoro non potesse considerarsi normale, l'importo dello assegno sarà calcolato sulla base del guadagno dei due precedenti periodi nei quali il lavoro si sia normalmente svolto.

me previsto dall'art. 2, l'anticipo concesso, eventualmente, grato per le quote già restituite, verrà senza altro considerato quale assegno di sfollamento e pertanto non sarà più ripetibile.

Di tale variazione sarà dato atto al lavoratore sul documento di liquidazione della retribuzione in corso.

Analogamente, il lavoratore che avesse ricevuto l'assegno di sfollamento dimezzato ai sensi del secondo periodo dell'art. 2, avrà diritto all'altra metà nel caso che provvedesse allo sfollamento della famiglia per essere stata la località di residenza di questa compresa fra quelle considerate al primo periodo del già citato articolo 2.

In caso di risoluzione del rapporto, tanto l'anticipo quanto l'assegno di sfollamento concessi, saranno registrati sul libretto di lavoro.

Art. 4º) - Per il computo delle predette mensilità di stipendio o salario, costituenti l'anticipo o lo assegno di sfollamento, si seguiranno i seguenti criteri:

a) - per i lavoratori retribuiti a paga fissa, l'importo dell'assegno sarà rispettivamente pari ad un mese o due quindicine, oppure quattro settimane di retribuzione lorda, a seconda se la paga è fissata per mese, quindicina o settimana. Per i lavoratori a retribuzione fissa giornaliera, per ottenere la retribuzione settimanale, si moltiplicherà per sei la paga fissa giornaliera;

b) - per i lavoratori non retribuiti a paga fissa, l'importo dell'assegno sarà pari all'ammontare di 192 ore di retribuzione, calcolata sulla base del guadagno medio globale orario lordo percepito nei due periodi di paga immediatamente precedenti la liquidazione. Ove nei due periodi di paga predetti l'andamento del lavoro non potesse considerarsi normale, l'importo dello assegno sarà calcolato sulla base del guadagno dei due precedenti periodi nei quali il lavoro si sia normalmente svolto.

Art. 5º) - Ai fini della corrispondenza dell'assegno di cui al precedente articolo, si considerano come componenti la famiglia del lavoratore, sempre che sieno a suo carico o che comunque, il lavoratore contribuisca prevalentemente al loro mantenimento.

= 4 =

mento: la moglie e il marito inabile in modo permanente ed assoluto al lavoro, nonché i parenti ed affini non oltre il terzo grado.

Ai fini delle disposizioni del presente contratto si consi-dera pure come capo famiglia la donna che sia di fatto divenuta tale in conseguenza dell'assenza per servizio militare del capo famiglia di diritto.

Tanto sull'anticipo quanto sull'assegno di sfollamento non si applica nessuna trattenuta per contributi sociali.

LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI E LA DISTRIBUZIONE

DEGLI ORARI DI LAVORO

PROTEZIONE ED ASSISTENZA DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE -

Art. 60) - Le Commissioni provinciali di cui all'art. 20 po-tranno disporre che le aziende industriali, in relazione alla natura ed alla importanza delle attività esercitate, provvedano:

- a) - a costruire i ricoveri per i lavoratori dipendenti, negli stabilimenti o nelle loro immediate vicinanze;
- b) - ad organizzare alloggiamenti collettivi per i lavora-tori le cui famiglie siano sfollate;
- c) - ad istituire le mense aziendali ed ampliare quelle at-tualmente esistenti, fornendo il vitto completo ai lavoratori che hanno sfollato la famiglia.

In particolare le commissioni predette determineranno, in relazione alle disposizioni impartite dalle competenti Autorità, quali aziende hanno l'obbligo di provvedere prontamente alla co-struzione di ricoveri antiaerei per i lavoratori, quali debbano essere solamente tenute a predisporre i mezzi necessari e quali infine, in conseguenza dell'esistenza di vicini ricoveri e quali tre circostanze, possano essere da tale obbligo temporaneamente o definitivamente esentate.

= 5 =

DISTRIBUZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO IN RELAZIONE ALLE
NECESSITA' DI VITA DEI LAVORATORI -

Art. 7º) - Nelle località nelle quali si effettua lo sfollamento per disposizione del Ministero dell'Interno e nelle altre località o singole aziende che saranno determinate dalle Commissioni provinciali di cui all'art. 20 gli orari di lavoro dovranno essere, compatibilmente con le esigenze tecniche e salvo la necessità di turni di notte o di orari continuati, distribuiti in modo da rendere liberi i lavoratori prima del tramonto.

Le dette Commissioni potranno disporre, determinando le relative modalità di attuazione, lo spostamento del giorno di riposo settimanale, allo scopo di diminuire l'affollamento dei mezzi di trasporto.

Per il lavoro compiuto alla domenica, in conseguenza dello spostamento predetto del giorno di riposo, non sono dovute le maggiorazioni per il lavoro festivo, che saranno invece corrisposte ai lavoratori nell'ipotesi che siano chiamati al lavoro nel giorno destinato al riposo.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, si provvederà a concedere ai lavoratori in ogni settimana, oltre al giorno di riposo, una mezza giornata libera. ove ciò non sia realizzabile per ragioni tecniche, sarà esaminata la possibilità di lasciare agli operai un giorno libero almeno ogni tre settimane.

Le ore di lavoro che eventualmente dovessero a tale fine essere perdute potranno essere recuperate a regime normale.

TRATTAMENTO LAVORATORI DISOCCUPATI O SOSTESI DA AZIENDE
COLTIVE DA AZIONI BELLICHE -

Art. 8º) - Le aziende che in conseguenza dei danni subiti per azioni belliche, debbono sospendere tutto o parte del proprio personale operaio, potranno tenere a propria disposizione

Art. 70) - Nelle località nelle quali si effettua lo sfollamento per disposizione del Ministero dell'Interno e nelle altre località o singole aziende che saranno determinate dalle Commissioni provinciali di cui all'art. 20 gli orari di lavoro dovranno essere, compatibilmente con le esigenze tecniche e salvo la necessità di turni di notte o di orari continuati, distribuiti in modo da rendere liberi i lavoratori prima del tramonto.

Le dette Commissioni potranno disporre, determinando le relative modalità di attuazione, lo spostamento del giorno di riposo settimanale, allo scopo di diminuire l'affollamento dei mezzi di trasporto.

Per il lavoro compiuto alla domenica, in conseguenza dello spostamento predetto del giorno di riposo, non sono dovute le maggiorazioni per il lavoro festivo, che saranno invece corrisposte ai lavoratori nell'ipotesi che siano chiamati al lavoro nel giorno destinato al riposo.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, si provvederà a concedere ai lavoratori in ogni settimana, oltre al giorno di riposo, una mezza giornata libera. ove ciò non sia realizzabile per ragioni tecniche, sarà esaminata la possibilità di lasciare agli operai un giorno libero almeno ogni tre settimane.

Le ore di lavoro che eventualmente dovessero a tale fine essere perdute potranno essere recuperate a regime normale.

TRATTAMENTO LAVORATORI LICENZIATI O SOSTITUI DA AZIENDE COLPITE DA AZIONI BELLICHE -

Art. 80) - Le aziende che in conseguenza dei danni subiti per azioni belliche, debbono sospendere tutto o parte del proprio personale operaio, potranno tenere a propria disposizione i singoli lavoratori per un termine massimo di quindici giorni, durante i quali dovrà essere corrisposta ai lavoratori stessi la normale retribuzione. Per i lavoratori non retribuiti a paga fissa si farà riferimento all'orario medio di fatto da ciascuno effettuato nei due periodi di paga precedenti la sospensione, salvo che trattasi di periodi nei quali l'andamento del lavoro non potesse considerarsi normale, nel qual caso si farà riferi-

= 6 =

mento ei due periodi precedenti nei quali il lavoro si sia svolto normalmente.

Per i lavoratori ad orario ridotto sarà corrisposta, a carico della relativa Cassa, l'integrazione salariale cui hanno diritto.

Nei casi in cui la rimessa del lavoro risulti prossima e certa, i datori di lavoro potranno chiedere alla Commissione provinciale di cui all'art. 20 di essere autorizzati a tenere ancora a disposizione, per il tempo necessario, tutti o parte degli operai sospesi. Nell'ipotesi che il prolungamento del termine venga accordato, continuerà a praticarsi agli operai interessati il trattamento economico sopra stabilito.

Trascorso il periodo indicato al primo comma senza che ne sia autorizzato il prolungamento, ove non venga ritirato il lavoro, i lavoratori dovranno essere resi disponibili.

I datori di lavoro dovranno in ogni caso, sin dal primo giorno di sospensione, denunciare all'ufficio di collocamento competente: le generalità, le qualifiche ed il domicilio dei lavoratori che restano sospesi a loro disposizione.

Tanto agli operai licenziati immediatamente quanto a quelli dimessi durante od alla fine del termine di sospensione, spetta il trattamento di liquidazione previsto per il caso di licenziamento non disciplinare, compresa la indennità di mancato preavviso.

Per gli impiegati resta fermo, nel caso di sospensione di cui ai precedenti commi, il diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione stessa, nonché il diritto alla liquidazione di ogni spettanza, compresa l'indennità di mancato preavviso, nel caso che, in conseguenza di azioni belliche, siano immediatamente licenziati o vengano dimessi dopo un periodo di sospensione.

Tanto agli operai che agli impiegati sospesi ai sensi delle disposizioni del presente articolo, saranno corrisposti gli assegni familiari per tutta la durata della sospensione.

Art. 90) - Nell'ipotesi che determinate aziende siano poste per effetto di azioni belliche - in condizioni di non poter ef-

Nei casi in cui la rimessa del lavoro risulti prossima e certa, i datori di lavoro potranno chiedere alla Commissione provinciale di cui all'art. 20 di essere autorizzati a tenere ancora a disposizione, per il tempo necessario, tutti o parte degli operai sospesi. Nell'ipotesi che il prolungamento del termine venga accordato, continuerà a praticarsi agli operai interessati il trattamento economico sopra stabilito.

Trascorso il periodo indicato al primo comma senza che ne sia autorizzato il prolungamento, ove non venga rireso il lavoro, i lavoratori dovranno essere resi disponibili.

I datori di lavoro dovranno in ogni caso, sin dal primo giorno di sospensione, denunciare all'ufficio di collocamento competente: le generalità, le qualifiche ed il domicilio dei lavoratori che restano sospesi a loro disposizione.

Tanto agli operai licenziati immediatamente quanto a quelli dimessi durante od alla fine del termine di sospensione, spetta il trattamento di liquidazione previsto per il caso di licenziamento non disciplinare, compresa la indennità di mancato preavviso.

Per gli impiegati resto fermo, nel caso di sospensione di cui ai precedenti commi, il diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione stessa, nonché il diritto alla liquidazione di ogni spettanza, compresa l'indennità di mancato preavviso, nel caso che, in conseguenza di azioni belliche, siano immediatamente licenziati o vengano dimessi dopo un periodo di sospensione.

Tanto agli operai che agli impiegati sospesi ai sensi delle disposizioni del presente articolo, saranno corrisposti gli assegni familiari per tutta la durata della sospensione.

Art. 90) - Nell'ipotesi che determinate aziende siano poste - per effetto di azioni belliche - in condizioni da non poter effettuare in tutto o in parte i trattamenti di liquidazione degli operai dipendenti il cui rapporto sia stato o debba intendersi risolto in conseguenza della cessazione di attività dell'azienda sarà provveduto a computare i diritti dei singoli e

gerà richiesto, per il tramite delle organizzazioni sindacali territoriali, all'Istituto Nazionale Fascista della Previdenza Sociale di anticipare sui fondi della Cassa Integrazione le somme occorrenti per la liquidazione di detti diritti.

A tal fine i lavoratori cederanno ogni loro diritto nei confronti dell'azienda all'Istituto predetto, il quale provvederà al recupero con l'assistenza delle organizzazioni sindacali.

IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE TRASFERITE

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE CHE SI TRASFERISCONO -

Art. 109) - Le aziende industriali che, in conseguenza dello stato di guerra, trasferiscono tutti o parte dei loro impianti in località situate in comune diverso da quello ove prima tali impianti avevano sede dovranno corrispondere ai lavoratori dipendenti che debbono seguire il trasferimento degli impianti il seguente trattamento:

a) - ai lavoratori con famiglia, i quali trasferiscono anche la famiglia o parte di essa, sarà rimborsata la spesa per il trasferimento dei membri della famiglia e per il trasporto delle masserizie. Sarà inoltre corrisposto al lavoratore, oltre l'importo della spesa di viaggio per il suo trasferimento, per un periodo di trasferta, stabilita dai contratti collettivi, per un periodo di tempo non inferiore a 7 giorni, salvo trattamento contrattuale più favorevole.

Ai detti lavoratori spetterà infine una particolare indennità di sistemazione non inferiore all'importo di una mensilità di stipendio o salario.

Successivamente il lavoratore avrà diritto ad una indennità di residenza, pari al 20 per cento della retribuzione lorda, da corrispondersi ad ogni periodo di

A tal fine i lavoratori cederanno ogni loro diritto nei confronti dell'azienda all'istituto predetto, il quale provvederà al recupero con l'assistenza delle organizzazioni sindacali.

IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI

DELLA AZIENDA TRASFERITE

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI DELLE
AZIENDE CHE SI TRASFERISCONO -

Art. 109) - Le aziende industriali che, in conseguenza dello stato di guerra, trasferiscono tutti o parte dei loro impianti in località situate in comune diverso da quello ove prima tali impianti avevano sede dovranno corrispondere ai lavoratori dipendenti che debbono seguire il trasferimento degli impianti il seguente trattamento:

a) - ai lavoratori con famiglia, i quali trasferiscono anche la famiglia o parte di essa, sarà rimborsata la spesa per il trasferimento dei membri della famiglia e per il trasporto delle masserizie. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore, oltre l'importo della spesa di viaggio per il suo trasferimento, l'indennità di trasferta, stabilita dai contratti collettivi, per un periodo di tempo non inferiore a 7 giorni, salvo trattamento contrattuale più favorevole.

Ai detti lavoratori spetterà infine una particolare indennità di sistemazione non inferiore all'importo di una mensilità di stipendio o salario.

Successivamente il lavoratore avrà diritto ad una indennità di residenza, pari al 20 per cento della retribuzione lorda, per la durata della guerra, da corrispondersi ad ogni periodo di paga.

Il trattamento stabilito dal precedente comma sarà fatto ai lavoratori anche nell'ipotesi che questi trasferiscano in tutto o in parte la famiglia in epoca successiva al trasferimento del-

= 3 =

l'azienda.

b) - ai lavoratori i quali non trasferiscano la famiglia o la abbiano già trasferita, indipendentemente dal trasferimento dell'azienda, in località diversa da quella nella quale si è stabilita la azienda (nel qual caso avranno diritto al trattamento di sfollamento facoltativo od obbligatorio di cui agli art. 1 e 2), dovrà essere corrisposta l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio, nonché il rimborso delle spese per il viaggio e per il trasporto del bagaglio.

A tali lavoratori l'azienda dovrà fornire l'alloggio gratuito ed il vitto completo a prezzo ridotto nel luogo del lavoro. nella ipotesi, peraltro, che abbiano la possibilità di ritornare, seralmente alla propria precedente abitazione o al nuovo domicilio e vogliano usare di tale possibilità, rinunceranno all'alloggio gratuito e l'azienda rimborserà loro le spese per i mezzi di trasporto. Qualora per l'andata ed il ritorno dal luogo di lavoro al domicilio del lavoratore si impieghi complessivamente un tempo superiore ad una ora, spetterà ai lavoratori un compenso pari al 50% della paga base oraria per ogni ora, o frazione non inferiore ai 30 minuti di viaggio, oltre la prima ora.

Il lavoratore che a causa di impossibilità determinata dalla situazione dei trasporti, effettua un orario inferiore a quello che gli sarebbe riservato, ha diritto all'intera retribuzione per le ore così perdute.

Anche a questi lavoratori sarà corrisposta una particolare indennità di sistemazione di importo non inferiore a mezza mensilità di stipendio o salario.

Nel caso che successivamente detti lavoratori trasferissero in tutto o in parte la famiglia nella località nella quale si è trasferita l'azienda od anche in altra località purché il trasferimento si conseguenza di quello dell'azienda, avranno diritto alla corresponsione dell'ulteriore mezza mensilità di stipendio o salario, a completamento dell'indennità di sistemazione, nonché, oltre al rimborso delle spese di trasporto dei familiari e delle masserizie ed alla diaria, per sette giorni, alla corresponsione dell'indennità di residenza indicata al precedente comma a). Rinunceranno naturalmente all'alloggio gratuito fornito dall'azienda ed al vitto a prezzo ridotto.

b) - ai lavoratori i quali non trasferiscano la famiglia o la abbiano già trasferita, indipendentemente dal trasferimento dell'azienda, in località diversa da quella nella quale si è stabilita la azienda (nel qual caso avranno diritto al trattamento di sfollamento facoltativo od obbligatorio di cui agli art. 1 e 2), dovrà essere corrisposta l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio, nonché il rimborso delle spese per il viaggio e per il trasporto del bagaglio.

A tali lavoratori l'azienda dovrà fornire l'alloggio gratuito ed il vitto completo a prezzo ridotto nel luogo del lavoro. Nella ipotesi, peraltro, che abbiano la possibilità di ritornare seralmente alla propria precedente abitazione o al nuovo domicilio e vogliano usare di tale possibilità, rinunceranno all'alloggio gratuito e l'azienda rimborserà loro le spese per i mezzi di trasporto. Quella per l'andata ed il ritorno dal luogo di lavoro al domicilio del lavoratore si impieghi complessivamente un tempo superiore ad una ora, spetterà ai lavoratori un compenso pari al 50% della paga base oraria per ogni ora, e frazione non inferiore ai 30 minuti di viaggio, oltre la prima ora.

Il lavoratore che a causa di impossibilità determinata dalla situazione dei trasporti, effettua un orario inferiore a quello che gli sarebbe riservato, ha diritto all'intera retribuzione per le ore così perdute.

Anche a questi lavoratori sarà corrisposta una particolare indennità di sistemazione di importo non inferiore a mezza mensilità di stipendio o salario.

Nel caso che successivamente detti lavoratori trasferissero in tutto o in parte la famiglia nella località nella quale si è trasferita l'azienda od anche in altre località purchè il trasferimento si conseguenza di quello dell'azienda, avranno diritto alla corrispondenza dell'ulteriore mezza mensilità di stipendio o salario, a completamento dell'indennità di sistemazione, nonché, oltre al rimborso delle spese di trasporto dei familiari e delle masserizie ed alla diaria, per sette giorni, alla corresponsione dell'indennità di residenza indicata al precedente comma a). Rinunceranno naturalmente all'alloggio gratuito fornito dall'azienda ed al vitto a prezzo ridotto.

c) - ai lavoratori trasferiti che non hanno familiari a carico, l'azienda corrisponderà l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio e rimborserà le spese di viaggio e quelle di trasporto del bagaglio.

= 9 =

Spetterà anche a questi lavoratori una particolare indennità di sistemazione non inferiore a senza mensilità di stipendio o salario.

L'Azienda dovrà infine predisporre l'alloggio e la mensa per la somministrazione del vitto completo.

Nell'ipotesi che detti lavoratori intendano ritornare seralmente alla loro abitazione precedente, rimborserà loro la spesa per i mezzi di trasporto.

Ove invece abbiano un proprio alloggio e provvedano a trasferire le masserizie a seguito del trasferimento dell'azienda, avranno diritto al rimborso delle spese di trasporto. A trasporto avvenuto dovranno però rinunciare all'alloggio a prezzo ridotto.

Le corrispondenti "una tantum" previste nel presente articolo non potranno essere concesse che per una sola volta, salvo che non siano determinate, da successivi trasferimenti dell'azienda.

Art. 11^c) - A carico dei lavoratori di cui al comma c) dell'art. 10 che usufruiscono dell'alloggio sarà stabilito con contributi da stipularsi dalle organizzazioni territoriali un contributo per l'alloggio stesso, la cui misura dovrà essere in relazione alla natura dell'alloggio e non potrà in ogni caso superare un quinto della retribuzione giornaliera ad orario normale.

Tutti i lavoratori che usufruiscono del vitto completo (colazione, pranzo e cena) dovranno corrispondere all'azienda un contributo la cui misura sarà stabilita con contratto stipulato dalle organizzazioni territoriali che non potrà superare un quinto della retribuzione giornaliera ad orario normale.

Qualora l'azienda non provveda a fornire l'alloggio ed il vitto spetterà ai lavoratori la corrispondenza dell'indennità di trasferta. Sarà tuttavia in facoltà dei lavoratori di risolvere il rapporto di lavoro, per fatto dell'imprenditore, ove non possano procurarsi sul luogo il vitto e l'alloggio.

Le trasferisce in altra provincia, le

Spetterà anche a questi lavoratori una particolare indennità di sistemazione non inferiore a certa mensilità di stipendio o salario.

L'Azienda dovrà infine predisporre l'alloggio e la mensa per la somministrazione del vitto completo.

Nell'ipotesi che detti lavoratori intendano ritornare seralmente alla loro abitazione precedente, rimborserà loro la spesa per i mezzi di trasporto.

Ove invece abbiano un proprio alloggio e provvedano a trasferire le masserizie a seguito del trasferimento dell'azienda, avranno diritto al rimborso delle spese di trasporto. A trasporto avvenuto dovranno però rinunciare all'alloggio a prezzo ridotto.

Le corresponsioni "una tantum" previste nel presente articolo non potranno essere concesse che per una sola volta, salvo che non siano determinate, da successivi trasferimenti dell'azienda.

Art. 11c) - A carico dei lavoratori di cui al comma c) dell'art. 10 che usufruiscono dell'alloggio sarà stabilito con contratti da stipularsi dalle organizzazioni territoriali un contributo per l'alloggio stesso, la cui misura dovrà essere in relazione alla natura dell'alloggio e non potrà in ogni caso superare un quinto della retribuzione giornaliera ad orario normale.

Tutti i lavoratori che usufruiscono del vitto completo (colazione, pranzo e cena) dovranno corrispondere all'azienda un contributo la cui misura sarà stabilita con contratto stipulato dalle organizzazioni territoriali che non potrà superare un quinto della retribuzione giornaliera ad orario normale.

Qualora l'azienda non provveda a fornire l'alloggio ed il vitto spetterà ai lavoratori la corresponsione dell'indennità di trasferta. Sarà tuttavia in facoltà dei lavoratori di risolvere il rapporto di lavoro, per fatto dell'imprenditore, ove non possano procurarsi sul luogo il vitto e l'alloggio.

Nel caso che l'azienda si trasferisca in altra provincia, le quote di contributo per vitto e alloggio a carico dei lavoratori saranno determinate dalle organizzazioni della provincia nella quale l'azienda si trasferisce.

L'indennità di trasferta da corrispondere ai lavoratori, nella ipotesi che non sia fissata in misura maggiore dai contrati

= 10 =

ti collettivi o individuali, non potrà essere inferiore a L.35 giornaliero.

Per il computo della mensilità e delle mezz mensilità di stipendio o salario da corrispondersi ai lavoratori ai sensi dei precedenti co mi a) b) e c) si applicheranno i criteri stabiliti al precedente articolo 4. Così pure, per la determinazione dei componenti la famiglia del lavoratore, si seguiranno i criteri indicati all'ultimo comma del detto articolo.

Tanto sull'indennità di sistemazione, quanto sull'indennità di residenza non si applica alcun contributo per oneri sociali.

I lavoratori trasferiti eventi familiari a carico e già con viventi con questi, che non hanno però provveduto al loro trasferimento nel luogo di nuova sede dell'azienda e che non ritornano giornalmente al domicilio della famiglia avranno diritto ad un permesso mensile per raggiungere la famiglia.

I lavoratori, sia eventi sia non eventi familiari a carico che a seguito di malattia od infortunio ritornino presso i familiari, avranno diritto - fermo restando quanto loro spetta dalla Cassa Malattia o dall'I.N.P.A.I.L. - alle spese per il viaggio di andata e ritorno. Così pure avranno diritto alle spese del viaggio di ritorno i lavoratori che vengano licenziati.

Art. 12°) - Ai lavoratori trasferiti si applicano le norme contrattuali vigenti nelle località ove l'azienda si trasferisce; si intendono tuttavia conservate ad personam le migliori condizioni già godute dai lavoratori stessi prima del trasferimento.

Tale norma vale anche per i lavoratori già in servizio che venissero licenziati e riassunti.

Per i lavoratori assunti sul luogo di nuova sede dell'azienda si applicheranno le norme contrattuali vigenti per tale località, salvo che queste manchino o siano incomplete nel qual caso il contratto vigente nella località di origine continuerà a valere.

Per il computo della mensilità e delle mezz mensilità di stipendio o salario da corrispondersi ai lavoratori ai sensi dei precedenti commi a) b) e c) si applicheranno i criteri stabiliti al precedente articolo 4. Così pure, per la determinazione dei componenti la famiglia del lavoratore, si seguiranno i criteri indicati all'ultimo comma del detto articolo.

Tanto sull'indennità di sistemazione, quanto sull'indennità di residenza non si applica alcun contributo per oneri sociali.

I lavoratori trasferiti aventi familiari a carico e già con viventi con questi, che non hanno però provveduto al loro trasferimento nel luogo di nuova sede dell'azienda e che non ritornano giornalmente al domicilio della famiglia avranno diritto ad un permesso mensile per raggiungere la famiglia.

I lavoratori, sia aventi sia non aventi familiari a carico che a seguito di malattia od infortunio ritornino presso i familiari, avranno diritto - fermo restando quanto loro spetta dalla Cassa Malattia o dall'I.F.P.A.I.L. - alle spese per il viaggio di andata e ritorno. Così pure avranno diritto alle spese del viaggio di ritorno i lavoratori che vengano licenziati.

Art. 12° - Ai lavoratori trasferiti si applicano le norme contrattuali vigenti nelle località ove l'azienda si trasferisce; si intendono tuttavia conservate ad personam le migliori condizioni già godute dai lavoratori stessi prima del trasferimento.

Tale norma vale anche per i lavoratori già in servizio che venissero licenziati e riassunti.

Per i lavoratori assunti sul luogo di nuova sede dell'azienda si applicheranno le norme contrattuali vigenti per tale località, salvo che queste manchino o siano incomplete nel qual caso il contratto vigente nella località di origine continuerà a valere, per intero oppure solo per la parte in cui manca la disciplina locale, anche nella nuova sede come contratto aziendale.

= 11 =

LE SQUADRE AZIENDALI AUTOSCUOLANTIE DI ASSICURAZIONE

TRATTAMENTO DEI LAVORATORI DURANTE IL SERVIZIO E
PARTICIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA PROTEZIONE DELLE
AZIENDE -

Art. 13°) - Nelle località nelle quali si attua lo sfollamento per disposizione del Ministero dell'Interno e nelle altre che saranno stabilite dalle Commissioni Provinciali di cui all'art. 20, le aziende dovranno provvedere alla costituzione di squadre aziendali antincendi o di protezione passiva.

Al lavoratori componenti le squadre stesse dovrà essere fatto - ferme restando le migliori condizioni esistenti - un trattamento non inferiore al seguente:

- a) - corrispondenza di un compenso speciale, non inferiore al 50 per cento della retribuzione individuale, per le ore di attesa passate in servizio di vigilanza all'interno dell'orario normale di lavoro;
 - b) - corrispondenza di un compenso pari alla retribuzione normale maggiorata in misura non inferiore al 100 per cento per le ore passate in servizio di protezione durante l'allarme, sia che tali ore si effettuino durante l'orario normale, sia dopo l'orario stesso;
 - c) - corrispondenza di un compenso per le ore passate in servizio di vigilanza durante l'orario normale pari alla retribuzione normale.
- La retribuzione cui si deve fare riferimento ai fini predetti è, per gli operai retribuiti ad ore, quella globale media oraria percepita nel periodo di paga nel quale il servizio è stato compiuto o, in mancanza, in quello precedente; per gli impiegati e per gli altri lavoratori a paga fissa periodica, la paga oraria sarà determinata seguendo i criteri fissati per il compenso delle ore di lavoro straordinario.

A quei componenti le squadre che, pur non essendo di turn-

TRATTAMENTO DEI LAVORATORI DURANTE IL SERVIZIO IN
 PARTICOLARE DEI MEDICINI ALLA DIREZIONE DELLE
 AZIENDE -

Art. 130) - Nelle località nelle quali si attua lo sfollamento per disposizioni del Ministero dell'Interno e nelle altre che saranno stabilite dalle Commissioni Provinciali di cui all'art. 20, le aziende dovranno provvedere alla costituzione di squadre aziendali antincendi o di protezione passiva.

Ai lavoratori componenti le squadre stesse dovrà essere fatto - ferme restando le migliori condizioni esistenti - un trattamento non inferiore al seguente:

a) - corrispondenza di un compenso speciale, non inferiore al 50 per cento della retribuzione individuale, per le ore di attesa passate in servizio di vigilanza all'interno dell'orario normale di lavoro;

b) - corrispondenza di un compenso pari alla retribuzione normale maggiorata in misura non inferiore al 100 per cento per le ore passate in servizio di protezione durante l'allarme, sia che tali ore si effettuino durante l'orario normale, sia dopo l'orario stesso;

c) - corrispondenza di un compenso per le ore passate in servizio di vigilanza durante l'orario normale pari alla retribuzione normale.

La retribuzione cui si deve fare riferimento ai fini predetti è, per gli operai retribuiti 10 ore, quella globale media oraria percepita nel periodo di paga nel quale il servizio è stato compiuto o, in mancanza, in quello precedente; per gli impiegati e per gli altri lavoratori a paga fissa periodica, la paga oraria sarà determinata seguendo i criteri fissati per il compenso delle ore di lavoro straordinario.

A quei componenti le squadre che, pur non essendo di turno fossero tenuti in caso di allarme a raggiungere l'azienda per partecipare al servizio di protezione sarà corrisposto, oltre al trattamento indicato al precedente punto b), un particolare compenso pari ad un'ora dello stesso trattamento.

3578

= 12 =

Art. 14°) - Ai lavoratori cui è fatto obbligo di rimanere al posto di lavoro - per garantire la efficienza degli impianti o per continuare il lavoro - durante il tempo intercorrente fra il segnale di secondo allarme e il segnale di cessato allarme o durante le incursioni nemiche, dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 100 per cento del salario loro spettante per il tempo compreso fra il primo allarme ed il segnale di cessato allarme.

Ai lavoratori che, in caso di allarme, sono tenuti, pur non essendo di turno, a recarsi in servizio per i fini predetti, spetta il trattamento sopra stabilito maggiorato di uno speciale compenso pari ad un'ora di tale trattamento.

L'indennità in caso di decesso

Art. 15°) - A favore dei lavoratori componenti le squadre antincendi e di protezione passiva, nonché dei lavoratori considerati all'art. 14, oppure, in caso di decesso di essi, a favore dei loro familiari - così come considerati al penultimo comma dell'articolo 4 - le aziende provvederanno a garantire, mediante apposite assicurazioni presso l'I.N.P.A.I.F., la corresponsione, nel caso di sinistro determinato da fatti di guerra o di infortunio nell'esecuzione dei compiti affidati di una indennità speciale pari al capitale di copertura corrispondente alla rendita annua stabilita dalla norma di legge per gli infortuni industriali.

Tale indennità spetta nel caso di morte o di invalidità permanente, assoluta o parziale, e sarà corrisposta, per coloro che sono obbligatoriamente assicurati per gli infortuni sul lavoro oltre il trattamento loro spettante per legge.

Per il periodo di invalidità temporanea e per un massimo di 12 mesi sarà assionata la corresponsione dell'intera normale retribuzione, fatta deduzione di quanto eventualmente deve essere al lavoratore corrisposto per il trattamento infortunistico di legge, o dalla Cassa Malattia, oppure direttamente, per norma contrattuale, dal datore di lavoro.

larne.

Ai lavoratori che, in caso di allarme, sono tenuti, per essendo di turno, a recarsi in servizio per i fini predetti, spetta il trattamento sopra stabilito maggiorato di uno speciale compenso pari ad un'ora di tale trattamento.

L'indennità in caso di decesso

Art. 150) - A favore dei lavoratori componenti le squadre antincendi e di protezione passiva, nonché dei lavoratori considerati all'art. 14, oppure, in caso di decesso di essi, a favore dei loro familiari - così come considerati al penultimo comma dell'articolo 4 - le aziende provvederanno a garantire, mediante apposita assicurazione presso l'I.N.F.A.I., la corresponsione, nel caso di sinistro determinato da fatti di guerra o di infortunio nell'esecuzione dei compiti affidati ai una indennità speciale pari al capitale di copertura corrispondente alla rendita annua stabilita dalle norme di legge per gli infortuni industriali.

Tale indennità spetta nel caso di morte o di invalidità permanente, assoluta o parziale, e sarà corrisposta, per coloro che sono obbligatoriamente assicurati per gli infortuni sul lavoro oltre il trattamento loro spettante per legge.

Per il periodo di invalidità temporanea e per un massimo di 12 mesi sarà assicurata la corresponsione dell'intera normale retribuzione, fatta deduzione di quanto eventualmente deve essere al lavoratore corrisposto per il trattamento infortunistico di legge, o della Cassa Malattia, oppure direttamente, per norma contrattuale, dal datore di lavoro.

3577

= 13 =

Il recupero delle ore perdute

Art. 16°) - Quando, per effetto di allarme o comunque di azioni belliche, tutti o parte dei lavoratori di una azienda siano costretti ad iniziare con ritardo il lavoro - anche per non aver avuto la possibilità di giungere per tempo sul luogo di lavoro - oppure ad interromperlo, i datori di lavoro hanno facoltà di recuperare le ore perdute entro i 60 giorni successivi.

Le Aziende potranno recuperare, nel limite predetto, tutte le ore di lavoro perdute per i motivi anzidetti, sia che trattisi di ore di lavoro normali, sia che si tratti di ore straordinarie.

Art. 17°) - Per la ore di lavoro perdute ai sensi del precedente art. 16 - sia che trattisi di ore di lavoro nominale che di ore straordinarie - dovrà essere corrisposta agli operai la normale retribuzione, che sarà pari al guadagno globale medio orario del periodo in corso, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo.

La liquidazione di detta retribuzione avverrà con la paga del periodo stesso in cui si è verificata la interruzione. Il 50 per cento di detta retribuzione sarà rimborsata alle aziende dalla Cassa Integrazione salari.

Delle ore così compensate, si farà apposita annotazione sul libro paga e sulle buste paga o documenti equivalenti.

Agli impiegati ed al personale retribuito con paga fissa periodica sarà corrisposta, per le ore di lavoro normale perdute, la normale retribuzione; per le ore straordinarie perdute sarà corrisposta la retribuzione base oraria esclusa la maggiorazione per lavoro straordinario o festivo. Il detto trattamento spetta anche ai lavoratori i quali fossero impediti - per circostanze indipendenti dalla loro volontà - di effettuare in tutto od in parte il recupero.

Le Aziende che, durante l'interruzione del lavoro non

siano costretti ad iniziare con ritardo il lavoro non aver avuto la possibilità di giungere per tempo sul luogo di lavoro - oppure ad interromperlo, i datori di lavoro hanno facoltà di recuperare le ore perdute entro i 60 giorni successivi.

Le Aziende potranno recuperare, nel limite predetto, tutte le ore di lavoro perdute per i motivi anzidetti, sia che trattisi di ore di lavoro normali, sia che si tratti di ore straordinarie.

Art. 17°) - Per le ore di lavoro perdute ai sensi del precedente art. 16 - sia che trattisi di ore di lavoro normale che di ore straordinarie - dovrà essere corrisposta agli operai la normale retribuzione, che sarà pari al guadagno globale medio orario del periodo in corso, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo.

La liquidazione di detta retribuzione avverrà con la paga del periodo stesso in cui si è verificata l'interruzione. Il 50 per cento di detta retribuzione sarà rimborsata alle aziende dalla Cassa integrazione salari.

Delle ore così compensate, si farà apposita annotazione sul libro paga e sulle buste paga o documenti equivalenti.

Agli impiegati ed al personale retribuito con paga fissa periodica sarà corrisposta, per le ore di lavoro normale perdute, la normale retribuzione; per le ore straordinarie perdute sarà corrisposta la retribuzione base oraria escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo. Il detto trattamento spetta anche ai lavoratori i quali fossero impediti - per circostanze indipendenti dalla loro volontà - di effettuare il tutto od in parte il recupero.

Ai lavoratori che, cessata l'interruzione del lavoro non possono lasciare il luogo di lavoro, anche se finito il loro orario per adempiere a quelle operazioni che sono strettamente indispensabili al buon andamento dell'attività produttiva ed alla conservazione del materiale, le ore di lavoro eseguite oltre il detto limite dovranno essere retribuite come straordinarie, salvo che non siano considerate come recupero.

= 14 =

Art. 189) - Per il lavoro compiuto dagli operai, sia a paga oraria che a paga fissa periodica, per coprire le ore di lavoro perdute, ai sensi dell'art. 13 si corrisponderà - indipendentemente da quanto hanno percepito per le ore perdute - la retribuzione spettante per il lavoro compiuto, escluse le eventuali maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo.

Agli impiegati sarà per tale lavoro, ove si compia in ore eccedenti l'orario normale, corrisposta la sola retribuzione base oraria spettante per il lavoro straordinario, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo.

Trattamento dei minoretti

Art. 190) - Le Organizzazioni territoriali esamineranno le particolari situazioni in cui venissero a trovarsi i lavoratori, fisicamente minorati (utilitati, invalidi, ecc.) per i quali si rendesse necessario, in conseguenza delle offese nemiche, il trasferimento presso altre aziende.

I lavoratori di cui trattasi che venissero trasferiti ed ai quali venga concesso di trasferirsi, avranno diritto alla liquidazione dall'azienda presso la quale erano occupati come in caso di licenziamento con disguido.

3573

Art. 200) - In ciascuna provincia sarà costituita apposita Commissione, presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato Corporativo e composta di un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni provinciali degli industriali e dei lavoratori dell'industria nonché di un rappresentante della Delegazione del Ministero della Produzione Pubblica alla quale è demandato il compito di applicare le direttive ministeriali nonché di vigilare sull'esatta applicazione delle norme contenute nel presente contratto, adottando senz'altro, in caso di contestazione fra le due organizzazioni predette, la soluzione che sarà ritenuta più opportuna. Resta imprecisamente la decisione definitiva che sulla questione stessa potranno convenire le Conferenze stipulanti.

retribuzione spettante per il lavoro compiuto, eccettuati i giorni festivi.

Agli impiegati sarà per tale lavoro, ove si compia in ore eccedenti l'orario normale, corrisposta la sola retribuzione base oraria spettante per il lavoro straordinario, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario o festivo.

Trattamento dei minorati

Art. 190) - Le Organizzazioni territoriali esamineranno le particolari situazioni in cui venissero a trovarsi i lavoratori, particolarmente minorati (autisti, invalidi, ecc.) per i quali si rendesse necessario, in conseguenza delle offese nomiche, il trasferimento presso altre aziende.

I lavoratori di cui trattasi che venissero trasferiti ed ai quali venga concesso di trasferirsi, avranno diritto alla liquidazione dell'azienda presso la quale erano occupati come in caso di licenziamento con disoccupazione.

3573

Art. 200) - In ciascuna provincia sarà costituita apposita Commissione, presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato Corporativo e composta di un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni provinciali degli industriali e dei lavoratori dell'industria nonché di un rappresentante della Delegazione del Ministero della Produzione Bellica alla quale è demandato il compito di applicare le direttive ministeriali nonché di vigilare sull'esatta applicazione delle norme contenute nel presente contratto, adottando senz'altro, in caso di contestazione fra le due organizzazioni suddette, la soluzione che sarà ritenuta più opportuna. Resta impregiudicata la decisione definitiva che sulla questione stessa potranno convenire le Conferenze stipulanti.

= 15 =

Conservazione dei documenti dei lavoratori

Art. 21°) - In relazione all'attuale situazione di guerra ed ai rischi che essa comporta, le aziende sono impegnate ad accertare la cura rivolta alla conservazione dei documenti assicurativi dei lavoratori, dei libretti di lavoro e di ogni altro documento ad esse affidato.

Rilascieranno inoltre entro 2 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto a tutti i dipendenti - operai ed impiegati - un elenco dei documenti affidato alle aziende stesse con l'indicazione degli elementi essenziali contenuti in ciascuno di essi nonché di quelli necessari per il computo dei diritti dei lavoratori per forme di previdenza.

La detta dichiarazione sarà fatta su carta intestata e dovrà essere sottoscritta dal titolare dell'azienda o da un suo procuratore.

Per i lavoratori assenti per servizio nelle Forze Armate o per altri giustificati motivi la detta dichiarazione sarà consegnata, a richiesta, ai congiunti di essi.

3574

Conservazione delle migliori condizioni

Art. 22°) - Le parti hanno inteso determinare il trattamento minimo spettante ai lavoratori di cui al presente contratto e non di apportare variazioni a quello già goduto dai lavoratori stessi in base alle situazioni di fatto esistenti.

Decorrenza e Durata

Art. 23°) - Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal primo periodo di paga successivo al 15 luglio 1943-XXI° ed ha vigore fino alla fine dell'attuale guerra. Il presente contratto è dovuto anche

1072

Art. 21°) - In relazione all'attuale situazione di guerra ed ai rischi che essa comporta, le aziende sono impegnate ad assicurare la cura rivolta alla conservazione dei documenti assicurativi dei lavoratori, dei libretti di lavoro e di ogni altro documento ad esse affidato.

Rilasceranno inoltre entro 2 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto a tutti i dipendenti - operai ed impiegati - un elenco dei documenti affidato alle aziende stesse con l'indicazione degli elementi essenziali contenuti in ciascuno di essi nonché di quelli necessari per il computo dei diritti dei lavoratori per forme di previdenza.

La detta dichiarazione sarà fatta su carte intestate e dovrà essere sottoscritta dal titolare dell'azienda o da un suo procuratore.

Per i lavoratori assenti per servizio nelle Forze Armate o per altri giustificati motivi la detta dichiarazione sarà consegnata, a richiesta, ai congiunti di essi.

3574

Conservazione delle migliori condizioni

Art. 22°) - Le parti hanno inteso determinare il trattamento minimo spettante ai lavoratori di cui al presente contratto e non di apportare variazioni a quello già goduto dai lavoratori stessi in base alle situazioni di fatto esistenti.

Decorrenza e Durata

Art. 23°) - Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal primo periodo di paga successivo al 15 luglio 1943-XXII° ed ha vigore fino alla fine dell'attuale guerra.

L'assegno di sfollamento di cui all'art. 2 è dovuto anche se le condizioni che ne determinano il diritto si sono verificate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Allegato F

GAZZETTA UFFICIALE - 19 aprile 1938=XVI n.90

Legge 11 aprile 1938=XVI° n.331

Corresponsione del salario normale ai lavoratori nelle ricorrenze del Natale di Roma, della Fondazione dell'Impero, della Marcia su Roma e dell'Anniversario della Vittoria.

VITTORIO EMANUELE III
per grazia di Dio e per volontà della Nazione
RE D'ITALIA
IMPERATORE D'ETIOPIA

Il Senato e la Camera dei deputati hanno approvato;
Noi abbiamo sanzionato e promulghiamo quanto segue:

Articolo unico. 3573

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), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, il salario normale giornaliero.

Tale obbligo si considera di diritto stabilito nei contratti collettivi di lavoro, ai fini delle sanzioni previste per l'inosservanza dei contratti stessi.

Ordiniamo che la presente, munita del sigillo dello Stato, sia inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti del Regno d'Italia, mandando a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma addì 11 aprile 1938=XVI

VITTORIO EMANUELE

Mussolini - Solmi - Di Revel - Lantini

Visto, il Guardasigilli: Solmi

Allegato G)

SCUOLA VETTERONICA TRIENNA

DAL 1° 1944 1944	PROSPETTO DELLE TRASFERTE PERSONALE STIPENDIATO											
	1 Pasto			2 Pasti			Pernottamento			Trasferta intera		
	Roma	Genova Firenze	Altri centri	Roma	Genova Firenze	Altri centri	Roma	Genova Firenze	Altri centri	Roma	Genova Firenze	Altri centri
Dirigenti	81,—	81,—	68,—	162,—	162,—	135,—	95,—	95,—	79,—	256,—	256,—	213,—
1 ^a Categoria	71,—	66,—	60,—	127,—	116,—	106,—	77,—	70,—	64,—	203,—	186,—	169,—
2 ^a e 3 ^a Categoria	59,—	54,—	49,—	101,—	93,—	84,—	58,—	54,—	49,—	159,—	146,—	133,—
Riduzione dal 16° al 30° giorno (3/5)												
Dirigenti	49,—	49,—	41,—	98,—	98,—	81,—	57,—	57,—	48,—	154,—	154,—	128,—
1 ^a Categoria	43,—	40,—	36,—	77,—	70,—	64,—	47,—	42,—	39,—	122,—	112,—	102,—
2 ^a e 3 ^a Categoria	36,—	33,—	30,—	61,—	56,—	51,—	35,—	33,—	30,—	96,—	88,—	80,—
Riduzione dal 31° giorno in poi (1/2)												
Dirigenti	41,—	41,—	34,—	81,—	81,—	68,—	48,—	48,—	40,—	128,—	128,—	107,—
1 ^a Categoria	36,—	33,—	30,—	64,—	58,—	53,—	39,—	35,—	32,—	102,—	93,—	85,—
2 ^a e 3 ^a Categoria	30,—	27,—	25,—	51,—	47,—	42,—	30,—	27,—	23,—	80,—	73,—	67,—
Dirigenti e 1 ^a Categoria Gruppo "A" 1 ^a Categoria Gr. "B"; 2 ^a e 3 ^a Categoria (meno Usceri) Usceri										Viaggio in 1 ^a classe " " 2 ^a " " " 3 ^a "		

3576

Allegato I

TABELLA DELLE RITENUTE DI CUI E' SOGGETTO PER LEGGE
O PER CONTRATTO IL PERSONALE

=====

	Misura della riten=	Quota a carico Società	Elementi di retribuzione su cui sono applicate
a) - Personale stipendiato e salariato			
Previdenza	4%	6%	{ Stipendio o paga ordinaria Compenso produzione Festività Nazionali Paga straordinaria Integrazione salario
Marche	A scaglioni a termini di legge	Uguale a quella del dipendente	{ Stipendio o paga ordinaria Integrazione salario
C.M.M. Stipendiati	1%	1%	{ Stipendio o paga ordinaria Compenso produzione Integrazione salario Festività Nazionali Paga straordinaria
Salariati str. iscritti alla C.M.M. Prov.le	2%	3 circa	
Salariati in ruolo iscritti alla C.M. M. Aziendale	3%	3,25%	
R.M. Stipendiati	8,16%	--	{ Su tutte le corrisposizioni meno le esenzioni di legge
" Salariati	4,08%	--	
Istituzione P.P.	10,== 3,==	10,== --	{ Quota iscrizione Quota annua
b) - Salariati			
Contributo straord.	2%	--	{ Sulla parte di corrisposizioni su cui non è scontata la Ricchezza Mobile.

357

Allegato 1

ELENCO NUMERICO DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO, TELEFONISTI
ED OPERAI DI ROMA AL 14 AGOSTO 1944

=====

Personale impiegatizioI^ Categoria A

1°) - Ispettori Centrali	1
2°) - Capi ufficio tecnici od amministrativi aventi funzioni di dirigenza	17

I^ Categoria B

1°) - Cassieri principali	1
2°) - Capi Reparto Tecnici od amministrativi	25
3°) - Capi tecnici principali della Direzione Generale	<u>2</u>
4°) - Personale femminile	46

II^ Categoria

1°) - Magazzinieri principali	1
2°) - Capi tecnici	15
3°) - Capi di centrale con più di 3.000 abbonati collegati	8
4°) - Capi Agenzia	2
5°) - Impiegati tecnici od amministrativi	40
6°) - Capo Disegnatore	1
7°) - Assistenti tecnici addetti alla Direzione Generale e alla Direzione di Circoscrizione di Roma	23
8°) - Personale femminile della sotto categoria 5	<u>8</u>

A riportare

98
144

= 2 =

	Riporto	144
<u>3^ Categoria</u>		
1°) - Capo permutatore delle centrali con oltre 3.000 abbonati	2	
2°) - Capi di centrale fino a 3.000 abbonati collegati	2	
3°) - Capi centrale interurbana di Roma	1	
4°) - Impiegati tecnici, amministrativi e addetti alle macchine contabili	81	
5°) - Capoturno alle centrali interurba- ne di Roma ed ai servizi speciali	3	
6°) - Disegnatori	14	
7°) - Dattilografi copisti	1	
8°) - Telefoniste di centralino interno per la Direzione	15	
9°) - Uscieri, commessi e portieri	44	
10°) - Personale femminile della sottoca- tegoria 4	100	
11°) - Personale femminile della sottoca- tegoria 7	<u>23</u>	
		286

Personale di commutazione

- Capi di commutazione	1	
Sorveglianti	8	
- Telefoniste	163	
- Telefonisti notturni	<u>21</u>	<u>193</u>

A riportare

623

= 3 =

Riporto

623

Personale operaio1^ Categoria

1.	a) - Capi meccanici	22
	b) - Capi montatori	2
	c) - Sorveglianti ai lavori	11
2.	a) - Capi giuntisti	15
	b) - Capi squadra guardafili	28
3.	a) - Meccanici di I^ categ.	93
	b) - Montatori di I^ categ.	6
	c) - Giuntisti	<u>32</u>

209

2^ Categoria

1.	a) - Operatori tav.prova guasti	14
	b) - Apparecchiatori verificatori	3
2.	a) - Operatori al permutatore e agli apparecchi di misura	13
	b) - Apparecchiatori e installat.	57
	c) - Guardafili	68
3.	a) - Meccanici di II^ categ.	34
	b) - Montatori di II^ categ.	1
4.	a) - Verniciatori e nichelatori	3
	b) - Autisti	2
	c) - Fabbri	3
	d) - Falegnami e carradori	2
	e) - Muratori	3
	f) - Distributori qualificati	<u>4</u>

207

3^ Categoria

1.	a) - Aiuto meccanici	57
	b) - Aiuto montatori	18
	c) - Aiuto operatori	13
	d) - Aiuto giuntisti	3
	e) - Aiuto apparecchiatori	41
	f) - Aiuto guardafili	<u>34</u>
	A riportare	166

3568
1039

= 4 =

	Riporto	166	1039
2. - Pulitori di Macchinari		6	
3. a) - Manovali e terrazzieri		21	
b) - Addetti pulizia locali		39	
c) - Custodi e guardiani		1	
4. - Fattorini di Direzione e di accettazione		4	
5. - Apprendisti		<u>31</u>	
			<u>268</u>
		Totale	<u><u>1307</u></u>

N.B. - Di cui 27 impiegati e 46 operai richiamati alle armi.

3567

Allegato E)

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

ANONIMA / SEDE IN FIRENZE

CAPITALE L. 275.000.000 VERSATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI DELLE
SOCIETÀ TELEFONICHE
CONCESSIONARIE DI ZONA

3566

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA

ANONIMA / SEDE IN FIRENZE
CAPITALE L. 275.000.000 VERSATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI DELLE
SOCIETÀ TELEFONICHE
CONCESSIONARIE DI ZONA

Testo ufficiale estratto dal Bollettino Ufficiale del Ministero
delle Corporazioni - Supplemento per la pubblicazione dei
Contratti Collettivi di Lavoro - Fascicolo 201 del 15 Aprile
1939 - A. XVII E. F. Allegato N. 1568.

STABILIMENTI GRAFICI VALLECCHI
FIRENZE ————— 1939 - XVII

14

3565

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

(Pubblicato per estratto nella « Gazzetta Ufficiale » del 12-4-1939 - XVII, n. 88 - Parte Sec.)

L'anno 1937-XVI, il giorno 30 dicembre, in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esecenti 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 Salee, 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 Pinocchiaro, 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.

— 4 —

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 aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca 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 | tecniche, amministrative |
| II. Impiegati di concetto | tecniche, amministrative |
| III. Impiegati di ordine | tecniche, amministrative |

— 5 —

I minimi di stipendio per gli impiegati della 2^a e della 3^a 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 1^a 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 né la protrazione né 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 né indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1^a categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2^a e 3^a 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 1^a e alla 2^a 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.

3563

— 6 —

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 pre-

— 7 —

stato 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. nonché 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 in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Per quanto riguarda le benemerite 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 macchine 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.

— 8 —

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, salvo 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.

— 9 —

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;
- 15 giorni, in caso di anzianità di servizio da oltre 2 sino a 10 anni;
- 20 giorni, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 sino a 25 anni;
- 30 giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Permessi.

Art. 11. — Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Potrà anche essere accordato, subordinatamente alle esigenze di servizio della Società, su domanda dell'impiegato, un periodo di licenza straordinaria senza assegno, fino a tre mesi per speciali ragioni di famiglia, o per motivi di salute, in quest'ultimo caso oltre i limiti ordinari di interruzione del servizio consentiti dal presente contratto. L'impiegato che al termine della licenza straordinaria non riprenda servizio senza giusti-

— 10 —

ficato motivo o non risponda all'invito rivoltagli dalla Società, sarà considerato dimissionario.

Il periodo trascorso in licenza straordinaria per ragioni di famiglia non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Retribuzione.

Art. 12. — Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza della scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, ove venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, verrà corrisposta una particolare indennità da concordarsi tra l'azienda e l'impiegato stesso, salvo che essa sia stabilita nei contratti integrativi. Gli interessi derivanti dalla cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Tredicesima mensilità.

Art. 13. — L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

La tredicesima mensilità, fino a concorrenza del relativo importo, assorbe le eventuali gratifiche corrisposte dall'azienda.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Trasferte.

Art. 14. — All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispon-

- 11 -

enti 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

— 13 —

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:

— 14 —

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. 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, né 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;

— 15 —

- 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 ai 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 di 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 categoria;
- 2) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di II categoria;
- 3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di III 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 categoria;
- 2) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di II categoria;
- 3) giorni 30 di preavviso per gli impiegati di III categoria.

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

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

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 c), 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 parte-

— 17 —

cipazioni 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, quando 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. 615. 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 licenziamento e di preavviso) a termini degli articoli 23 e 24,

— 18 —

fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza (casce 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 de-

— 19 —

ricevano, 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, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal 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 contengano 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.

— 20 —

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: PIERO PIRELLI. — Per la Federazione Nazionale Fascista degli addetti alle comunicazioni elettriche: NICOLÒ FINOCCHIARO.

Allegato H)

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENAANONIMA - SEDE IN FIRENZE
CAPITALE L. 289.000.000 VERSATO**Contratti collettivi di lavoro nazio-
nale ed aziendale per il personale
di commutazione e gli operai
della Società Telefonica Tirrena**Pubblicati nel Boll. Uff. del Ministero delle Corporazioni.
Fascicolo 234. - 26 Luglio 1940. - Anno XVIII E. F.
Allegati n. 2123 e n. 2124

3668

FIRENZE
STABILIMENTI GRAFICI VALLECCHI

1940-XVIII

3569

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

Pubblicato nel Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni.
Fascicolo 234 - 26 Luglio 1940-A. XVIII-E. F. - Allegato n. 2125.

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 Armanni della Federazione stessa, con l'intervento del Dott. Ing. Pio Venturini, del Dottore Ing. Giovanni Gatti, del Dott. Ing. Giulio Curà, del Dott. Giulio Del Pino, del 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 suo Commissario Rag. Fabrizio Giolfi, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto della Federazione stessa, con l'intervento degli esperti di categoria 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

3559

— 2 —

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 —

- 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 ricoperti 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.

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

3558

— 4 —

Apprendistato.

Art. 5. — L'apprendistato potrà compiersi sia mediante speciali corsi teorico-pratici istituiti 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 in-

— 5 —

dennità 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 da 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 benemeritenze 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 iscrizione 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 **3557** pari all'1,20 % della retribuzione.

Gli assegni di cui sopra sono cumulabili e dovranno essere

— 6 —

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.

Doveri del personale.

Art. 7. — Il lavoratore è tenuto a mantenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'adempimento 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 la 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

— 7 —

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 né 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

— 8 —

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

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

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

— 9 —

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 %
"	notturmo	30 %

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

Per ore notturne s'intendono quelle comprese dalle ore 22 alle 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, salvo le eventuali clausole diverse dei patti integrativi aziendali.

3555

— 10 —

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 esplichino 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

— 11 —

(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. 11. — 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 considerate 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

3354

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, nè in giorno di riposo settimanale.

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

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 sostituito, 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.

— 13 —

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 dovuta a malattia, la Società ha il diritto di far visitare a domicilio il lavoratore da un medico di sua fiducia.

Il lavoratore che si rifiuta 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.

3553

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.li 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 la categoria cui appartiene e la qualifica 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.

— 15 —

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 sesti 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.

3552

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 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.

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

— 17 —

dimostate 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 disposto 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.

3551

In caso di richiamo alle armi, saranno tenute 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 degli art.li 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 trattenere, 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.

— 19 —

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, nonostante 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

3330

— 20 —

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.

— 21 —

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

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.

— 22 —

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 all'art. 15 è fissato come segue:

giorni	8	per una anzianità fino a 8 anni;
»	10	» » da 9 a 15 anni;
»	12	» » 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.

— 23 —

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

Pertanto l'entrata in vigore del presente contratto sarà contemporanea all'applicazione dei contratti aziendali.

La entrata in vigore contemporanea di tutti i contratti di cui sopra non potrà avvenire oltre il 1° luglio 1940-XVIII.

Decorrenza e durata.

Art. 43. — Il presente contratto collettivo di lavoro ha efficacia in tutto il territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 1940-XVIII per la durata di due anni da tale data, e, ove non venga alla scadenza denunciato da una delle due parti, nei modi e nei termini di legge, la sua durata si intenderà prorogata di anno in anno.

Al deposito di esso per la pubblicazione a norma di legge sarà provveduto entro 60 giorni dalla data della sua stipulazione.

Per la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche: Il Presidente: F.to PIERO PIRELLI. —

Per la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche: Il Commissario: F.to FABRIZIO CIOLLI.

ore set-
carattere
zioni sin-

riposo fe-

ni.

28 per il

articolo è
ianità ma-
ente a tale

categoria.

lavoro so-
a contratto

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO PER
IL PERSONALE DI COMMUTAZIONE E GLI OPERAI
DELLA SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA (TETI)**

Publicato nel Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni.
Fascicolo 234 - 26 Luglio 1940-A. XVIII E. F. - Allegato n. 2124.

L'anno 1940-XVIII, il giorno 22 maggio in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche rappresentata, per delega del suo Presidente Cons. Naz. Dr. Pietro Pirelli, dal Dr. Giulio Del Pino, Delegato per l'Italia Media Occidentale della Federazione suddetta, 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 Bellarota della Federazione stessa e dagli esperti di categoria Gino Barucci, Federico Mombello, Solero Giuseppe e Giuseppe Gentile, si è stipulato il presente contratto collettivo aziendale di lavoro integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 6 maggio 1940-XVIII ed in corso di pubblicazione, da valere per la Società Telefonica Tirrena (TETI), Concessionaria dei servizi telefonici della IV^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.

Al personale diurnista comandato a prestare servizio di notte, non in orario di lavoro straordinario, sarà corrisposta una indennità fissata di L. 1 per ogni ora di effettivo servizio notturno.

— 2 —

Lavoro straordinario festivo.

Art. 2. — Al personale comandato a prestare servizio le domeniche ed i giorni festivi non compresi in regolari turni di lavoro, 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 s'intende quella compresa nel raggio di Km. 8, 10, 20, rispettivamente se il personale non dispone di mezzi di locomozione, usa bicicletta o motocicletta, in distanza radiale dall'ufficio o centrale presso i quali egli è assegnato.

Trasferte.

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

— per mezza giornata (un pasto)	31.-
— per un'intera giornata (due pasti)	62.-
— per un pernottamento	34.-

Si intende per mezza giornata il tempo trascorso fuori della sua zona abituale di lavoro fino alle ore 14 e per giornata intera quello trascorso oltre le ore 20.

Spetta il rimborso di un pasto al personale comandato a rimanere fuori della sua zona di lavoro per tutto il periodo di tempo dalle 12 alle 14 od oltre le ore 20.

Qualora la missione si prolunghi oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente

— 3 —

entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposte dal 16° al 30° giorno i 3/5 dell'indennità di trasferta; dal 31° giorno in poi la indennità di trasferta suddetta sarà ridotta alla metà; le predette trasferte saranno maggiorate del 10 % per missioni in città aventi più di 200.000 abitanti.

Trasferimenti.

Art. 5. — Oltre quanto previsto del Contratto Nazionale (art. 25) in caso di trasferimento, al dipendente traslocato per ragioni di servizio spetta il rimborso della pigione pagata per l'alloggio di cui non usufruisce nella dimora che lascia, previa consegna delle chiavi dell'appartamento libero alla Società, purchè il contratto di affitto relativo sia stato registrato nel termine di legge.

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 rimettere nel primitivo stato i locali. Agli effetti di questa disposizione il dipendente deve stipulare per la propria abitazione un contratto di locazione non eccedente la durata di un anno.

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

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

6 giorni, oltre il viaggio, al dipendente con famiglia convivente a suo carico.

La Società provvederà inoltre al rimborso delle spese di vitto e alloggio sostenute dal dipendente nella nuova residenza fino alla misura massima forfetaria stabilita nel precedente articolo per le trasferte, per i primi 15 giorni se con famiglia convivente a suo carico, per i primi 10 giorni se senza famiglia convivente a suo carico.

Il rimborso per il trasporto delle suppellettili non potrà oltrepassare in ogni caso quintali 40 complessivi oltre quin-

— 4 —

tali 1 di bagaglio per ogni singola persona di famiglia convivente a carico.

Il dipendente che venga trasferito ed entro sei mesi licenziato, non per motivi disciplinari, ha diritto, oltre all'indennità di licenziamento prevista dal Contratto Nazionale, al rimborso delle spese dimostrate per il trasporto delle suppellettili e dei membri della famiglia a suo completo carico, escluse le spese vitto, fino alla precedente residenza, nel caso che egli vi si trasferisca effettivamente entro due mesi dal licenziamento avvenuto.

Nel caso di trasferimento per ragioni di servizio in reti di categoria inferiore verrà mantenuto al personale il salario precedentemente goduto.

Qualora il trasferimento venga concesso su richiesta del dipendente, questi non ha diritto ad alcun rimborso spese.

Nel caso di trasferimento ordinato dalla Società che avvenga nell'ambito della Grande Genova, ma per distanza superiore a 16 chilometri dalla centrale o dall'ufficio presso i quali il dipendente è assegnato, saranno corrisposte le indennità di cui sopra nella misura ridotta del 50 % oltre il rimborso delle spese di trasporto.

Indennità speciali e indennità di malaria.

Art. 6. — A tutto il personale operaio autorizzato per ragioni di servizio ad adoperare mezzi di trasporto propri, la Società corrisponderà, oltre l'eventuale rimborso spese di cui all'art. 4, le seguenti indennità:

per bicicletta: L. ¹⁵8 per ogni giornata di lavoro;

per motocicletta: L. ²⁰55 mensili più una indennità chilometrica ragguagliata al prezzo della benzina che, alla data del presente contratto, è di L. 0,29.053

Agli operai guardafili tronchisti sarà corrisposta una indennità speciale di L. ¹⁵1,20 per ogni giornata di lavoro quale tronchista. Solo quando l'operaio fosse comandato a prestare la sua opera fuori del tronco a lui assegnato, percepirà il rimborso spese di cui all'art. 4 del presente contratto.

— 5 —

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

Ai telefonisti addetti al servizio di accettazione al pubblico di Roma, Genova e Firenze sarà corrisposta una speciale indennità di cassa di L. 150 per ogni giornata lavorativa.

Nei casi previsti nell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro la misura dell'indennità malarica è fissata in L. 3 al giorno.

390

Facilitazioni.

Art. 7. — La Società accorderà lo sconto del 30 % sulle normali tariffe di abbonamento al personale che installerà l'apparecchio telefonico nella propria abitazione al proprio nome e per uso privato.

Le spese di impianto o di trasloco a carico del personale non potranno essere superiori ad $\frac{1}{4}$ del canone di abbonamento normale.

Divisa.

Art. 8. — La Società è tenuta a provvedere :

1) *Al personale di commutazione :*

a) femminile : il vestiario uniforme costituito da due colletti e da un grembiule ogni anno, la cui confezione sarà fatta a cura e spese del personale, secondo il modello stabilito dalla Società ;

b) maschile : il camiciotto o la tuta, già confezionati ;

2) *Al personale operaio :*

a) operai di centrale o di officina : una « combinazione » ogni anno :

b) a tutti gli operai che lavorano all'aperto : un berretto con sigla, ogni anno :

- c) giuntisti e guardafigli: una combinazione ogni anno;
- d) autisti: uno spolverino ogni due anni; una giacca tipo pelle ogni 5 anni; un impermeabile ogni due anni e divisa ogni due anni se prescritta;
- e) fattorini dei centri maggiori: una divisa completa ogni anno.

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

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

La spesa per il vestito uniforme al personale di commutazione femminile è a completo carico della Società. Per tutti gli altri indumenti di cui al presente articolo la spesa relativa sarà sostenuta per 4/5 dalla Società e per 1/5 dal personale.

Personale non addetto alle trasmissioni telefoniche.

Art. 9. — Gli operai di officina non sono considerati personale addetto alle trasmissioni telefoniche di cui all'art. 14 del Contratto Nazionale.

Categorie del personale di commutazione.

Art. 10. — Il personale di commutazione si ripartisce nelle seguenti 5 categorie:

- 1^a categoria: personale dei Distretti delle sedi di Roma e Genova;
- 2^a categoria: personale dei Distretti della sede di Firenze;
- 3^a categoria: personale dei Distretti delle sedi di circoscrizioni minori e capoluoghi di provincia;
- 4^a categoria: personale dei Distretti minori e stazioni balneari e di cura importanti.

— 7 —

5ª categoria: personale dei centri minori a sistema manuale.

Qualifiche del personale di commutazione.

Art. 11. — Fanno parte del personale di commutazione:

- 1º Capi di commutazione;
- 2º Sorveglianti;
- 3º Operatori diurnisti;
- 4º Operatori notturnisti.

Minimi di paga per il personale di commutazione.

Art. 12. — 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 operatori notturnisti ordinari, limitando in tal caso le prestazioni di ciascuno di essi alternativamente a tre ed a quattro giorni per settimana.

Il salario sarà corrisposto con acconti quindicinali e liquidato 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 modi-

— 8 —

ficazioni alle condizioni individuali di retribuzione di maggior favore vigenti presso la Società.

CATEGORIE	I. Roma e Genova	II. Firenze	III. Circoscriz. minori e capoluoghi di provincia	IV. Distretti minori e staz. Lati- neari e di corta im- portanti	V. Centri mi- nori a si- stema ma- nuale
Capi di commutazione			37.25	36.10	
Sorveglianti	42.25	40.25	<i>30% I°-XII-1943</i>		
Telefonista dopo apprendistato:					
fino ai 18 anni	28.60	27.30	23.40	22.10	16.90
dai 18 ai 20 anni	33.15	31.85	27.95	26.65	21.45
oltre i 20 anni	37.25	36.10	32.30	30.90	25.70
Telefonista non provenienti dal- l'apprendistato nei primi 6 mesi di servizio	26. —	24.70	22.10	20.80	15.60
Telefonisti notturni	40.05	38.75	35.75	34.45	
Apprendisti:					
fino ai 18 anni	16.90	15.60	13. —	11.70	10.40
dai 18 ai 20 anni	19.50	18.20	15.60	14.30	13. —

Personale supplente di commutazione.

Art. 13. — 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 ordinario di cui all'art. 12 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.

— 9 —

Assunzione di reti ed uffici minori.

Art. 14. — 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 con 500 abbonati, diminuita del 12,50 % per ogni 100 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 sopra fissate.

Qualifiche del personale operaio.

Art. 15. — Ferma 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

1. a) Capi meccanici
b) Capi montatori
c) Sorveglianti ai lavori
2. a) Capi giuntisti
b) Capi squadra guardafili
3. a) Meccanici di 1^a
b) Montatori di 1^a
c) Giuntisti

2^a Categoria

1. a) Operatori tavoli prova guasti
b) Apparecchiatori verificatori
2. a) Operatori al permutatore e agli apparecchi di misura
b) Apparecchiatori e installatori
c) Guardafili

— 10 —

- 3. a) Meccanici di 2^a
b) Montatori di 2^a
- 4. a) Verniciatori e nichelatori
b) Autisti
c) Fabbri
d) Falegnami e carradori
e) Muratori
f) Distributori qualificati

3^a Categoria

- 1. a) Aiuto meccanici
b) Aiuto montatori
c) Aiuto operatori
d) Aiuto giuntisti
e) Aiuto apparecchiatori
f) Aiuto guardafili
 - 2. Pulitori di macchinari
 - 3. a) Manovali e terrazzieri
b) Addetti alla pulizia locali
c) Custodi e guardiani
 - 4. Fattorini di Direzione, di accettazione e porta espressi :
sotto i 16 anni
dai 16 ai 18 anni
dai 18 ai 20 anni
 - 5. Personale femminile di officina ex Imet
 - 6. Apprendisti ex Imet
dai 16 ai 18 anni
dai 18 ai 20 anni
- Operai dopo apprendistato :
sotto i 16 anni
dai 16 ai 18 anni
dai 18 ai 20 anni

— 11 —

Apprendisti

sotto i 16 anni
dai 16 ai 18 anni
dai 18 ai 20 anni

Minimi di paga per il personale operaio.

Art. 16. — I minimi di paga fissati come appresso si riferiscono, al lordo delle ritenute di legge, di contratto e di accordi intersindacali, a 8 ore di lavoro effettivo, salvo che nei riguardi degli autisti, dei custodi, dei fattorini di Direzione e di accettazione e dei porta espressi, per i quali detti minimi si intendono stabiliti per 10 ore giornaliere.

Il salario sarà corrisposto con acconti quindicinali e liquidato 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 condizioni individuali di maggior favore vigenti presso la Società.

Agli operai straordinari di cui all'art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà corrisposta la stessa paga delle corrispondenti qualifiche degli operai in regolamento.

Al personale femminile di tutte le categorie e qualifiche di cui sopra sarà attribuita una paga pari ai $\frac{2}{3}$ di quella fissata per il personale maschile corrispondente.

espressi :

— 12 —

	Roma e Genova	Firenze	Sedi di circ. minori, capoluoghi di pro- vincia, e stazioni balneari e di cura importanti	Centri minori
<i>1ª categoria</i>				
1. a) Capi meccanici				
b) Capi montatori	52.00	49.80		
c) Sorveglianti ai lavori				
2. 1) Capi giuntisti	49.80	48.10	44.20	42.25
b) Capi squadra guardafili				
3. a) Meccanici di 1ª				
b) Montatori di 1ª	48.10	46.15	42.25	40.45
c) Giuntisti				
<i>2ª categoria</i>				
1. a) Operatori tavoli prova guasti	45.50	43.55	40.95	39.25
b) Apparecchiatori verificatori				
2. a) Operatori al permutatore e agli ap- parecchi di misura	43.55	41.60	38.75	37.05
b) Apparecchiatori e installatori				
c) Guardafili				
2. a) Meccanici di 2ª	42.90	41.10	39.00	37.30
b) Montatori di 2ª				
4. a) Verniciatori e nichelatori				
b) Autisti				
c) Fabbri	42.90	41.10		
d) Falegnami e carradori				
e) Muratori				
f) Distributori qualificati				

AUMENTI

30%

1º-XII-1943

— 13 —

	Roma e Genova	Firenze	Sedi di circ. minori, capoluoghi di provincia, e stazioni balneari e di cura importanti	Centri minori
<i>3ª categoria</i>				
1. a) Aiuto meccanici				
b) Aiuto montatori				
c) Aiuto operatori	39. —	37.20	35.75	35.75
d) Aiuto giuntisti				
e) Aiuto apparecchiatori				
f) Aiuto guardafili				
2. Pulitori di macchinari	39. —	37.20	35.75	35.75
3. a) Manovali e terrazzieri				
b) Addetti alla pulizia locali	39. —	37.20	35.75	34.95
c) Custodi e guardiani				
4. Fattorini di Direzione, di accettazione e porta espressi:				
sotto i 16 anni	16.90	13. —	10.40	10.40
dai 16 ai 18 anni	20.80	18.20	15.60	13. —
dai 18 ai 20 anni	23.40	20.80	18.20	15.60
5. Personale femminile di officina ex Imet.	21.95	20.50	—	—
6. Apprendisti ex Imet:				
dai 16 ai 18 anni	17.55	16.10	14.65	13.20
dai 18 ai 20 anni	23.40	21.95	20.50	19.05
Operai dopo apprendistato:				
sotto i 16 anni	18.20	16.90	14.30	13. —
dai 16 ai 18 anni	20.80	19.50	16.90	15.60
dai 18 ai 20 anni	27.30	26. —	23.40	22.10
<i>Apprendisti</i>				
sotto i 16 anni	15.60	13. —	11.70	10.40
dai 16 ai 18 anni	18.20	15.60	13. —	11.70
dai 18 ai 20 anni	20.80	18.20	15.60	14.30

AUMENTI

30% 1°-XII-1943

Centri minori

42.25

40.45

1°-XII-1943

39.25

37.05

37.30

— 14 —

Sostituzione degli usi.

Art. 17. — 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. 18. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inseparabili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Consegna del contratto.

Art. 19. — A ciascun lavoratore sarà consegnata 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.

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 disdetto 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 Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche*: F.to GIULIO DEL PINO.

p. *La Federazione Nazionale Fascista degli addetti alle Comunicazioni Elettriche*: F.to FABRIZIO CIOLFI.

N. ~~3668~~

...l... sottoscritt.... dichiara di aver preso conoscenza dei Contratti Collettivi di Lavoro Nazionale ed Aziendale per il personale di commutazione e gli operai della Società Telefonica Tirrena (T.E.T.I.), pubblicati nel Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni, fascicolo 234 - 26 Luglio 1940 - A. XVIII E. P. - Allegati N. 2123 e 2124, e di averne ritirata una copia numerata con lo stesso numero riportato nella presente ricevuta.

Data _____ 194 _____

Firma _____

1139

Allegato M)

SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA
ANONIMA - SEDE IN FIRENZE
CAPITALE L. 289.000.000 VERSATO

**Contratto collettivo Aziendale
di lavoro per il personale
impiegatizio dipendente dalla
Società Telefonica Tirrena (TETI)**

(Pubblicato per estratto nella "Gazz. Uff."
del 15 febbraio 1940 - XVIII N. 38 Parte II.)

FIRENZE
STABILIMENTI GRAFICI VALLECCHI
1940 - XVIII

3549

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO PER
IL PERSONALE IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DALLA
SOCIETÀ TELEFONICA TIRRENA**

(Pubblicato per estratto nella *Gazz. Uff.* del
15 febbraio 1940 - XVIII N. 38 Parte II.)

L'anno 1939 - XVIII il giorno 28 ottobre, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata, per delega del suo Presidente, dal Gr. Uff. Dr. Giulio Del Pino delegato della Federazione per l'Italia Medio Occidentale, assistito dall'Avvocato Salvatore Pugliese, Direttore della Federazione stessa.

Con l'intervento della Confederazione Fascista degli Industriali rappresentata dal Vice Presidente Consigliere Nazionale Dr. Piero Pirelli e dal Dr. 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 Dr. Aristide Bonaiuto e dal Sig. Gino Barucci.

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, fasc. 201 allegato n. 1568, da valere per la Società Teti concessionaria dei servizi telefonici della IV^a Zona ed il personale impiegatizio da essa dipendente.

— 2 —

Qualifiche e minimi di stipendio.

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

I	II	III	IV
Direzione Generale e reti oltre 10.000 abbonati	Reti da 3.000 a 10.000 abbonati	Reti da 500 a 3.000 abbonati	Reti con meno di 500 abbonati

1^a CATEGORIA A

- | | |
|--|-------|
| 1) Ispettori centrali | 1.960 |
| 2) Capi Ufficio tecnici od amministrativi aventi funzioni di dirigenza | 1.960 |

1^a CATEGORIA B

- | | |
|---|-------|
| 1) Cassieri principali | 1.900 |
| (compresa l'indebità di cassa di cui all'art. 5) | |
| 2) Capi Reparto tecnici od amministrativi | 1.570 |
| 3) Capi tecnici principali della Direzione Generale | 1.425 |
| 4) Personale femminile | 1.100 |

2^a CATEGORIA

- | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 1) Magazzinieri principali | 1.310 | | | |
| 2) Capi tecnici | 1.310 | 1.100 | 1.000 | |
| 3) Capi di centrale con più di 3000 abbonati collegati, dove esistono | 1.310 | 1.100 | 1.000 | 950 |
| 4) Capi Agenzia | — | — | 1.250 | 1.190 |
| 5) Impiegati tecnici od amministrativi: nel 1° anno | 1.000 | 900 | 850 | — |
| successivamente | 1.175 | 1.000 | 950 | — |

— 2 —

Qualifiche e minimi di stipendio.

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

	I Direzione Generale e reti oltre 10.000 abbonati	II Reti da 3.000 a 10.000 abbonati	III Reti da 500 a 3.000 abbonati	IV Reti con meno di 500 abbonati
1ª CATEGORIA A				
1) Ispettori centrali	2195,20			
2) Capi Ufficio tecnici od amministrativi aventi funzioni di dirigenza	2195,20	1904		
1ª CATEGORIA B				
1) Cassieri principali	2128			
(compresa l'indennità di cassa di cui all'art. 5)				
2) Capi Reparto tecnici od amministrativi	1758,40			
3) Capi tecnici principali della Direzione Generale	1596			
4) Personale femminile	1232			
2ª CATEGORIA				
1) Magazzinieri principali	1467,20	1232	1120	
2) Capi tecnici				
3) Capi di centrale con più di 3000 abbonati collegati, dove esistono	1467,20	1232	1120 1400	1064 1232,80
4) Capi Agenzia				
5) Impiegati tecnici od amministrativi: nel 1º anno	1120	1008	952	
successivamente	1316	1120	1064	

AUMENTI
21 25 3.40

— 2 —

Qualifiche e minimi di stipendio.

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

	I Direzione Generale e reti oltre 10.000 abbonati	II Reti da 3.000 a 10.000 abbonati	III Reti da 500 a 3.000 abbonati	IV Reti con meno di 500 abbonati
1ª CATEGORIA A				
1) Ispettori centrali	2853,75			
2) Capi Ufficio tecnici od ammi- nistrativi aventi funzioni di dirigenza	2853,75	2475,20		
1ª CATEGORIA B				
1) Cassieri principali (compresa l'indennità di cassa di cui all'art. 5)	2766,40			
2) Capi Reparto tecnici od ammi- nistrativi	2285,90			
3) Capi tecnici principali della Direzione Generale	2074,80			
4) Personale femminile	1601,60			
2ª CATEGORIA				
1) Magazzinieri principali	1907,35	1601,60	1456	
2) Capi tecnici				
3) Capi di centrale con più di 3000 abbonati collegati, dov- esistono	1907,35	1601,60	1456 1820	1383,20 1732,65
4) Capi Agenzia				
5) Impiegati tecnici od ammi- nistrativi: nel 1º anno	1456	1310,40	1237,60	
successivamente	1710,80	1456	1383,20	

— 3 —

	I Direzione Generale e reti oltre 10.000 abbonati	II Reti da 3.000 a 10.000 abbonati	III Reti da 500 a 3.000 abbonati	IV Reti con meno di 500 abbonati
6) Capo disegnatore	1601.60			
7) Assistenti tecnici addetti alla Direz. Gener. e alle Direz. di Circoscrizione di Roma, Ge- nova e Firenze	1601.60			
8) Personale femminile della sot- tocategoria 5	1441.45	1310.40	1237.60	
3 ^a CATEGORIA				
1) Capo permutatore delle cen- trali con oltre 3000 abbonati, dove esistono	1456			
2) Capi di centrale fino a 3000 abb. collegati dove esistono	1601.60	1456	1426.90	1426.90
3) Capi centrale interurbana di Roma, Genova e Firenze . . .	1601.60			
4) Impiegati tecnici-amministra- tivi e addetti alle macchine contabili	1201.20	1150.25	1092	1092
5) Capoturno alle centrali interur- bane di Roma, Genova e Firen- ze ed ai servizi speciali di Ro- ma e Genova	1383.20			
6) Disegnatori	1055.60			
7) Dattilografi-copisti	960.95			
8) Telefoniste di centralino inter- no per la Direzione	917.30 990.10			
9) Uscieri, commessi e portieri .				
10) Personale femminile della sot- tocategoria 4: 1 ^o anno . . .	990.10	841.55	1214.01	
successivamente	1150.25	917.30	917.30	
11) Personale femminile della sot- tocategoria 7	917.30	910	910	

AUMENTI 30%
dal 1^o 10.12.1953

3517

— 3 —

	I Direzione Generale e retti oltre 10,000 abbonati	II Reti da 3,000 a 10,000 abbonati	III Reti da 500 a 3,000 abbonati	IV Reti con meno di 500 abbonati
6) Capo disegnatore	1232			
7) Assistenti tecnici addetti alla Direz. Gener. e alle Direz. di Circoscrizione di Roma, Ge- nova e Firenze	1232 -			
8) Personale femminile della sot- tocategoria 5	1108.80	1008	952	

3^a CATEGORIA

1) Capo permutatore delle cen- trali con oltre 3000 abbonati, dove esistono	1120			
2) Capi di centrale fino a 3000 abb. collegati dove esistono	1232	1120	1097.60	1097.60
3) Capi centrale interurbana di Roma, Genova e Firenze . . .	1232			
4) Impiegati tecnici-amministra- tivi e addetti alle macchine contabili	924	884.80	840	840 -
5) Capoturno alle centrali interur- bane di Roma, Genova e Firen- ze ed ai servizi speciali di Ro- ma e Genova	1064 812			
6) Disegnatori	739.20			
7) Dattilografi-copisti				
8) Telefoniste di centralino inter- no per la Direzione	705.60 761.60	716.80	672	
9) Uscieri, commessi e portieri .				
10) Personale femminile della sot- tocategoria 4: 1° anno	761.60	647.35 + 18 centesimi	705.60	705.60
successivamente	884.80	784 -	784 -	
11) Personale femminile della sot- tocategoria 7	705.60	700	3516	

- 3 -

	I Direzione Generale e reti oltre 10.000 abbonati	II Reti da 3.000 a 10.000 abbonati	III Reti da 500 a 3.000 abbonati	IV Reti con meno di 500 abbonati
6) Capo disegnatore	1.100			
7) Assistenti tecnici addetti alla Direz. Gener. e alle Direz. di Circoscrizione di Roma, Ge- nova e Firenze	1.100			
8) Personale femminile della sot- tocategoria 5	990	900	850	

3^a CATEGORIA

1) Capo permutatore delle cen- trali con oltre 3000 abbonati, dove esistono	1.000			
2) Capi di centrale fino a 3000 abb. collegati dove esistono	1.100	1.000	980	980
3) Capi centrale interurbana di Roma, Genova e Firenze	1.100			
4) Impiegati tecnici-amministra- tivi e addetti alle macchine contabili	825	790	750	750
5) Capoturno alle centrali interur- bane di Roma, Genova e Firen- ze ed ai servizi speciali di Ro- ma e Genova	950			
6) Disegnatori	725			
7) Dattilografi-copisti	660			
8) Telefoniste di centralino inter- no per la Direzione	630			
9) Uscieri, commessi e portieri . .	680	640	600	
10) Personale femminile della sot- tocategoria 4: 1° anno	680	630	630	
successivamente	790	700	700	
11) Personale femminile della sot- tocategoria 7	630			

to Nazionale
impiegati di-
eguenti qua-
lle trattenute

III
Reti da
500 a
3.000
abbonati

IV
Reti con
meno
di 500
abbonati

2/12/43

383.20
732.65

— 4 —

Il personale di età inferiore agli anni 21 sarà retribuito col minimo di stipendio fissato per la qualifica corrispondente alle mansioni affidategli ridotto del 15 %. Il personale di età inferiore ai 18 anni, col minimo di stipendio suddetto ridotto del 25 %.

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 l'Azienda.

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.

— 5 —

Trasferte.

Art. 6. — Con riferimento all'art. 14 del contratto nazionale, nel caso in cui la Società invii fuori della normale residenza di lavoro i propri impiegati, corrisponderà, oltre le spese di viaggio come appresso specificate, le spese vive incontrate per vitto e alloggio come segue:

A) Per gli impiegati dell	60.—	30
per un pasto . . .	106.—	—
per due pasti . . .	64.—	80
pernotamento . . .		

Viaggio in prima classe per gli impiegati della Categoria 1 A; in seconda classe per gli impiegati della categoria 1 B.

B) Per gli impiegati della	49.—	0
per un pasto . . .	84.—	—
per due pasti . . .	49.—	50
pernotamento . . .		

Viaggio in seconda classe per tutti; in terza classe solo per gli uscieri e commessi.

Le predette trasferte saranno maggiorate del 10 % per le missioni nelle città aventi oltre 200.000 abitanti e del 20 % per le missioni nelle città aventi oltre 1.000.000 di abitanti.

Qualora la missione si prolungasse oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposti dal 16° al 30° giorno i 3/5 delle indennità di trasferta suddette. Dal 31° giorno in poi l'indennità di trasferta sarà ridotta alla metà.

Trasferimenti.

Art. 7. — Il dipendente che venga trasferito e poi licenziato entro 9 mesi non per motivi disciplinari, ha diritto, oltre alla indennità di licenziamento prevista dal contratto nazionale, al rimborso delle spese dimostrate per il trasporto degli

— 5 —

Trasferte.

Art. 6. — Con riferimento all'art. 14 del contratto nazionale, nel caso in cui la Società invii fuori della normale residenza di lavoro i propri impiegati, corrisponderà, oltre le spese di viaggio come appresso specificate, le spese vive incontrate per vitto e alloggio come segue:

A) Per la Società Telefonica, T. 1943	32.25	dal P. 1/1-1943	24.80 43.- 24.80
	55.90		
	32.25		

Viaggio in prima classe per gli impiegati della Categoria 1 A; in seconda classe per gli impiegati della categoria 1 B.

B) Per	39.40	dal P. 1/1-1943	30.30 54.- 32.50
per	70.20		
per pernottamento	42.25		

Viaggio in seconda classe per tutti; in terza classe solo per gli uscieri e commessi.

Le predette trasferte saranno maggiorate del 10 % per le missioni nelle città aventi oltre 200.000 abitanti e del 20 % per le missioni nelle città aventi oltre 1.000.000 di abitanti.

Qualora la missione si prolungasse oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposti dal 16° al 30° giorno i 3/5 delle indennità di trasferta suddette. Dal 31° giorno in poi l'indennità di trasferta sarà ridotta alla metà.

Trasferimenti.

Art. 7. — Il dipendente che venga trasferito e poi licenziato entro 9 mesi non per motivi disciplinari, ha diritto, oltre alla indennità di licenziamento prevista dal contratto nazionale, al rimborso delle spese dimostrate per il trasporto degli

— 5 —

Trasferte.

Art. 6. — Con riferimento all'art. 14 del contratto nazionale, nel caso in cui la Società invii fuori della normale residenza di lavoro i propri impiegati, corrisponderà, oltre le spese di viaggio come appresso specificate, le spese vive incontrate per vitto e alloggio come segue:

A) 1

Categoria A e B:

. . .	L.	23
. . .	"	40
. . .	"	25

Viaggio in prima classe per gli impiegati della Categoria 1 A; in seconda classe per gli impiegati della categoria 1 B.

B) Per

3^a categoria:

pe	. . .	L.	18
pe	. . .	"	30
per	. . .	"	18

Viaggio in seconda classe per tutti; in terza classe solo per gli uscieri e commessi.

Le predette trasferte saranno maggiorate del 10 % per le missioni nelle città aventi oltre 200.000 abitanti e del 20 % per le missioni nelle città aventi oltre 1.000.000 di abitanti.

Qualora la missione si prolungasse oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposti dal 16° al 30° giorno i 3/5 delle indennità di trasferta suddette. Dal 31° giorno in poi l'indennità di trasferta sarà ridotta alla metà.

Trasferimenti.

Art. 7. — Il dipendente che venga trasferito e poi licenziato entro 9 mesi non per motivi disciplinari, ha diritto, oltre alla indennità di licenziamento prevista dal contratto nazionale, al rimborso delle spese dimostrate per il trasporto degli

— 6 —

effetti famigliari (mobilia, bagagli, ecc.) e della famiglia a suo completo carico fino alla precedente residenza, nel caso che egli effettivamente vi si trasferisca entro due mesi dal licenziamento avvenuto.

Nei casi di trasferimento in reti di categoria inferiore il personale 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. 50 mensili, più una indennità raggugliata al prezzo della benzina in rapporto al consumo della macchina. Le quote di assicurazione a carico della Società.

Per bicicletta 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 per gli impiegati telefonici, la indennità di zona malarica sarà quella che verrà fissata da ciascuna organizzazione provinciale per tutte le categorie di impiegati dell'industria a norma dell'art. 17 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria.

Fino a quel momento la Società manterrà la situazione di diritto oggi esistente.

— 7 —

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.

Facilitazioni.

Art. 13. — La Società accorderà uno sconto speciale del 30 % sulle normali tariffe al personale impiegatizio che installerà per proprio uso privato l'apparecchio telefonico nella propria abitazione.

Consegna del contratto.

Art. 14. — A ciascun impiegato sarà consegnata dalla Società, ad ogni effetto e gratuitamente, una copia del contratto nazionale e di quello aziendale.

Decorrenza e durata del contratto.

Art. 15. — 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 Confederazione Fascista Lavoratori dell'Industria: P. CAPOFERRI, I. POERIO. — Per la Confederazione Fascista degli Industriali: P. PIRELLI, S. MARCHESONI. — Per la Federazione Naz. Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche: G. SUBIANI. — Per la Federazione Naz. Fascista delle Imprese di Comunicazioni Elettriche: G. DEL PINO.

LABOR SUB-COMMIS ON
A.C.C.
Routing Slip

From	To
Colonel BAIN	<i>MS</i>
Colonel SMITH	<i>MS</i>
Major BABCOCK	<i>MS</i>
Major ALBRIGHT	
Capt. DORF	
Capt. SCICLUNA	
Capt. ADAMS	
Capt. TOPLISS	
Capt. WILLIAMS	
Lt. GIAMMARCO	
Lt. SOHENBERGER	
Chief Clerk	

REMARKS :

Vis: 3545
Capt. Toplis is now
handling this case.
Sgt. Davis

H.Q. A.C.C. ECONOMIC SECTION

18 Aug
(Date)

From	To
☒ ECONOMIC SECTION	
AGRICULTURE	
COMMERCE	
FINANCE	
FOOD	
INDUSTRY	
LABOUR	
PUBLIC WORKS & UTILITIES	☒
RECREATION DIVISION	
TRANSPORTATION	
SECRETARY GENERAL	
EXECUTIVE COMMISSIONER	
ADMINISTRATIVE SECTION	
BRANCH	
For Signature	
Remarks/Recommendation	
Information	
Approval/Disapproval	
Appropriate Action	☒
Investigation & Report	
Noting and Return	
Noting and Retention	
Dispatch	

Remarks:

3544

00
03-15-44
471
Allied Force
MILITARY RAILWAY SERVICE
Office of Director General

A. P. O. 400
17 August 1944

Subject: Rates of Pay for Italian Cable Repairmen and Italian Government Labor Tax.

To: HQ, A.C.C., Economic Section, APO 394, U. S. Army.

1. Reference our letters of 4th and 5th August, 1944.
2. Advise if action has been taken regarding requests and when reply will be forthcoming.

For the Director General:

[Signature]
R. J. MURPHY
Major, T. C.
Signal & Communications Engineer

RECEIVED
18 AUG 1944
A.C.C.

*The As. been
dealt with*
[Signature]

3543

18 Aug
85

Allied Force
MILITARY RAILWAY SERVICE
Office of Director General

A. P. O. 400
17 August 1944

Subject: Rates of Pay for Italian Cable Repairmen and Italian Government
Labor Tax.

To: HQ, A.S.C., Economic Section, APO 394, U. S. Army.

1. Reference our letters of 4th and 5th August, 1944.
2. Advise if action has been taken regarding requests and when
reply will be forthcoming.

For the Director General:

F. J. MURPHY
Major, T. C.
Signal & Communications Engineer

1158