

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2903

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del Deputato MACRELLI

Annunziata il 6 maggio 1957

Norme sullo stato giuridico dei salariati dello Stato

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il progetto di riforma dello « Stato giuridico dei salariati dello Stato » che sottoponiamo alla vostra approvazione, ha per scopo di ridimensionare il rapporto giuridico dei salariati della pubblica Amministrazione tuttora ancorati sostanzialmente a norme emanate negli anni 1923-24.

È vero che la legge 26 febbraio 1952, n. 67, apporta nuove norme sullo stato giuridico dei salariati dello Stato, ma tali norme riguardano principalmente la nuova qualificazione professionale, le forme di assunzione, il giudizio sul rendimento, la condotta e capacità, gli aumenti di paga, lasciando immutata la disciplina giuridica d'ogni altro rapporto, e, non tenendo alcun conto del dinamismo sociale che si è verificato nel mondo da un trentennio a questa parte, delle attese democratiche dei salariati dello Stato, il cui rapporto è trascurato, anzi neppure preso in considerazione dalla riforma burocratica della pubblica Amministrazione effettuata dalle leggi delegate. Poiché è di tutta evidenza che riforme debbono essere apportate, per l'incalzare dei nuovi tempi, per l'adozione di nuovi orientamenti economico-sociali, che si definiscono « relazioni umane » e che già da tempo

sono stati fatti propri nel settore industriale — all'estero e in patria — di fronte, dicevo, a queste nuove visioni dei rapporti aziendali, che fanno considerare il prestatore d'opera come un essere umano e lo fanno trattare, nell'ambito aziendale, come noi vorremmo essere trattati, sta un contratto di lavoro della durata di tre mesi (per i giornalieri assunti con contratto privato vedi articolo della legge n. 67) oppure per gli operai temporanei, un contratto di lavoro della durata di un anno. Ma, indipendentemente dalla durata del periodo, il lavoratore corre il rischio che l'Amministrazione non gli rinnovi il contratto stesso, licenziandolo. È anche notevole che l'orario di lavoro ridotto già da tempo a 40 ore settimanali nell'industria e tra il personale impiegatizio di ruolo e non di ruolo dello Stato, non sia ancora stato esteso ai salariati. Ma un punto veramente importante, che si riferisce ad un particolare momento di maggiore necessità pecuniaria è ancora trascurato nella legislazione della pubblica Amministrazione, tale punto è quello relativo al caso di malattia, nonché al suo trattamento economico. Per esso infatti, un salariato temporaneo che stesse malato più di 90 giorni verrebbe automaticamente licenziato a meno

che non si tratti di un salariato combattente, per il quale è prevista una assenza per malattia di giorni 180.

Quanto alla retribuzione che il malato viene a percepire, essa è ridotta alla metà. Questi e molti altri casi sono da citarsi per analoghe negative situazioni di diritto e di fatto, a tutto ciò, onorevoli colleghi, è doveroso porre termine.

Vi ho, come avete sentito, accennato alla arretratezza di norme che risalgono a circa 35 anni fa, ai superati concetti informatori di tutto l'attuale « Stato giuridico », all'assenza completa di ogni ispirazione democratica, infine di ogni nuovo orientamento costituzionale. Onorevoli colleghi!, la vita democratica di un paese si sostanzia di ogni nuova visione sociale, di progresso sociale, di più

larghi e fattivi rapporti che danno alle due parti umane della produzione, maggiore autonomia e, nel contempo, maggior senso di responsabilità produttiva.

Onorevoli colleghi! I salariati dello Stato guardano al Parlamento con fede sicura nella Costituzione della Repubblica! Aspettano da noi il revisionamento democratico del loro contratto che contempra anche norme relative al riconoscimento organico e funzionale delle commissioni interne, delle organizzazioni sindacali, in cui si riconosce e si articola la forma democratica del vivere sociale. Il progetto che sottoponiamo al vostro esame, comprende tutte le revisioni che vi abbiamo accennato, e tutte le nuove norme relative al testo unico dei salariati dello Stato.

PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I.

CLASSIFICAZIONE GENERALE DEI SALARIATI DELLO STATO

ART. 1.

I salariati, che prestano la loro opera alle dipendenze delle Amministrazioni dello Stato, ad eccezione di quelli dipendenti dall'Amministrazione autonoma delle ferrovie dello Stato, sono:

di ruolo, assunti cioè stabilmente, e denominati permanenti;

non di ruolo, assunti cioè a tempo, con contratti di lavoro di durata quinquennale, da stipulare previo periodo di prova di durata non superiore ai 3 mesi e non prorogabile, rinnovabile tacitamente e rescindibile allo scadere del quinquennio con un preavviso di almeno mesi 2, e sono denominati operai temporanei.

ART. 2.

I salariati dello Stato di cui al precedente articolo 1 assumono la qualifica professionale in base ai mestieri previsti dalla tabella A annessa alla legge 26 febbraio 1952, n. 67.

Vengono classificati nei seguenti gruppi e categorie in relazione ai principi generali precisati nella tabella stessa:

- 1^a categoria specializzati;
- 2^a categoria qualificati;
- 3^a categoria comuni;
- 4^a categoria manovali;
- 5^a categoria apprendisti;
- 6^a categoria operaie specializzate;
- 7^a categoria operaie comuni.

A parità di qualifica professionale il trattamento giuridico-economico è lo stesso per tutto il personale sia maschile che femminile.

La citata tabella A può essere modificata con decreto del Presidente della Repubblica.

ART. 3.

La pianta organica degli operai di ruolo è numericamente fissata per ciascuna Amministrazione, con apposito provvedimento legislativo.

Il contingente di salariati temporanei, compresi gli apprendisti, è determinato, per

ogni quinquennio e per ogni singola Amministrazione, con decreto del Presidente del Consiglio, su proposta del Ministero competente, di concerto con il Ministero del tesoro.

Con lo stesso decreto è fissata la percentuale, riferita al contingente medesimo, del numero massimo dei salariati che possono essere classificati nella 1^a categoria.

ART. 4.

Ogni Amministrazione ha facoltà di assumere operai con contratto di diritto privato, per esigenze impreviste ed indilazionabile di durata prevedibile non superiore ai 180 giorni, termine entro il quale debbono essere licenziati.

Tali contratti non possono essere rinnovati per le stesse esigenze se, dalla loro scadenza, non sia trascorso un periodo di tempo superiore ai giorni 90.

ART. 5.

La nomina degli operai permanenti e, successivamente, qualsiasi variazione all'inquadramento professionale, all'attribuzione del salario e della paga, nonché la cessazione dal servizio degli operai stessi sono disposte con decreto ministeriale.

L'assunzione degli operai temporanei, la conferma in servizio, le variazioni dell'inquadramento professionale e del salario o paga, sono disposti mediante contratti di lavoro conformi ai modelli 1, 2 e 3 annessi alla presente legge.

La cessazione dal servizio dei salariati non di ruolo, è disposta con decreto ministeriale.

ART. 6.

La misura delle paghe, a carattere tassativo ed uniforme per tutti i salariati di ruolo e non di ruolo dello Stato, è quella risultante dall'applicazione delle norme contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 19.

Essa non può essere variata se non mediante apposito provvedimento legislativo.

ART. 7.

La paga degli operai è giornaliera ed è divisibile in quote uguali quante sono le ore comprese nell'orario normale di lavoro, salvo quanto disposto per i lavori a cottimo.

Essa è dovuta per i soli giorni lavorativi e quale corrispettivo di lavoro e servizi effettivamente prestati, oltreché per le giornate dichiarate festive ad ogni effetto dalle vigenti disposizioni e per le quali sia prevista la totale e parziale chiusura degli uffici e stabilimenti.

Ogni ora di assenza dal lavoro per motivi indipendenti dal servizio anche se giustificata, dà luogo, per gli operai che non lavorano a cottimo, alla perdita di una quota oraria della paga giornaliera, indipendentemente dalle eventuali sanzioni disciplinari previste per le assenze ingiustificate.

Ai titolari di pensioni dirette o indirette a carico dello Stato od altri Enti, è concesso il permesso di uscita dallo stabilimento, senza perdita di competenze, una volta al mese per il tempo occorrente per la riscossione della pensione.

Non perdono le competenze gli operai di ruolo e non di ruolo assenti perché chiamati ad esercitare funzione di giurato o testimoni in causa nell'interesse dell'Amministrazione dello Stato e componenti di seggi elettorali durante le consultazioni indette per legge.

Ai salariati in missione compete la retribuzione anche nei giorni cadenti in domenica o in quello compensativo di riposo.

ART. 8.

Ai salariati di ruolo e non di ruolo ai quali, in relazione alle mansioni loro affidate, e che rientrano in quelle elencate nel nuovo testo del paragrafo 7 del decreto interministeriale 26 ottobre 1954, viene richiesta la prestazione di opera in giorni festivi o in ore notturne, compete oltre al normale salario o paga una maggiorazione percentuale oraria di paga pari al 30 per cento. L'orario di lavoro comunque non deve superare le sette ore giornaliere.

ART. 9.

Tutti i salariati di ruolo e non di ruolo compresi quelli di cui al precedente articolo 8, hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di regola, deve coincidere con la domenica.

ART. 10.

Tutte le assunzioni dei salariati di ruolo e non di ruolo debbono essere effettuate per concorso da svolgersi:

1°) *Per i salariati non di ruolo:*

a) mediante prova d'arte o esperimento pratico, a seconda della qualifica richiesta

per i posti da ricoprire nelle categorie 1^a, 2^a e 6^a;

b) mediante valutazione comparativa dei titoli e requisiti degli aspiranti per quei mestieri o servizi propri delle categorie 3^a, 4^a, 5^a e 7^a per i quali non sia possibile l'esecuzione di una prova d'arte o dell'esperimento pratico.

2°) *Per i salariati di ruolo:*

a) per i posti disponibili di 1^a, 2^a e 6^a categoria, mediante prova d'arte e se dal caso di un esperimento pratico effettuato fra i salariati non di ruolo in servizio presso la stessa Amministrazione almeno da due anni e che nell'ultimo anno abbiano conseguito la qualifica di ottimo, di distinto, di buono;

b) per i posti disponibili di 3^a, 4^a e 7^a categoria, mediante valutazioni comparative dei titoli e requisiti degli aspiranti da effettuare fra i salariati non di ruolo in servizio presso la stessa Amministrazione almeno da due anni e che nell'ultimo anno abbia conseguito la qualifica di ottimo o distinto o di buono. Qualora non ci siano salariati non di ruolo in possesso dei requisiti richiesti per partecipare a detti concorsi o in caso di esito negativo di un concorso bandito, potranno essere ammessi ai concorsi anche elementi esterni all'Amministrazione, con precedenza a quelli che hanno prestato la loro opera ai sensi del precedente articolo 4;

c) l'Amministrazione procederà alla nomina dei capi operai, capi d'arte, sorveglianti e simili, mediante valutazione comparativa a scelta fra i salariati di ruolo appartenenti alla 1^a categoria da non meno di cinque anni e che abbiano riportato nell'ultimo triennio la qualifica di ottimo e almeno quella di distinto negli altri due.

Eccezionalmente in relazione a sola inesistenza e insufficienza numerica di elementi idonei fra le maestranze di ruolo in possesso dei suddetti requisiti, la scelta potrà essere effettuata fra i salariati di ruolo che non abbiano raggiunto l'anzianità richiesta e in difetto di questi fra i salariati non di ruolo appartenenti alla prima categoria da non meno di cinque anni e che abbiano riportato nell'ultimo triennio la qualifica di ottimo e almeno quella di distinto negli altri due.

E fatta eccezione per la nomina dei sorveglianti e capi sala dipendenti dall'amministrazione dei monopoli di Stato per i quali continueranno ad osservarsi le norme particolari vigenti presso la stessa Amministrazione.

I passaggi di salariati di ruolo e non di ruolo a categoria superiore possono essere effettuati solo mediante concorsi banditi con le modalità di cui ai precedenti punti 1°) e 2°), lettere a) e b).

Qualora la paga percepita risulti inferiore a quella già in godimento anteriormente al passaggio a categoria superiore, agli interessati dovrà essere usato il trattamento previsto al quarto comma dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 19.

ART. 11.

I declassamenti di salariati non di ruolo a categoria inferiore a quella di appartenenza possono effettuarsi soltanto per i seguenti motivi:

a) per soppressione o riduzione di servizi dell'Ente qualora si verifichi l'impossibilità di utilizzare il personale nel mestiere proprio della categoria di appartenenza, in altri Enti dell'Amministrazione dislocati nella stessa sede di servizio o in altra sede se interessato non ne accetti il trasferimento;

b) per incapacità professionale e scarso rendimento, quando l'interessato abbia conseguito per due anni consecutivi un giudizio annuale inferiore al buono;

c) per riduzione della abilità fisica non dovuta a malattia o infortunio contratta in servizio o per causa di servizio.

Tutti i declassamenti sono disposti dalla Amministrazione centrale su proposta motivata del direttore o comandante dell'Ente resa di concerto con una Commissione nominata dall'Amministrazione e della quale faccia parte un rappresentante della categoria. Contro il provvedimento gli interessati possono produrre ricorso, anche in doppio grado, al Consiglio di Amministrazione, la cui decisione è definitiva.

I declassamenti non possono essere effettuati durante lo svolgimento quinquennale del contratto di lavoro.

ART. 12.

Sia i salariati di ruolo, sia quelli non di ruolo possono essere impegnati in mansioni proprie di mestiere appartenente a categoria immediatamente inferiore o superiore, per esigenze di servizio effettivamente eccezionali e contingenti di durata non superiore a sei mesi.

In tal caso, nessun mutamento viene portato all'inquadramento economico professionale.

Al personale adibito a mansioni proprie di categoria superiore, compete una indennità pari alla differenza fra la paga goduta e quella corrispondente alla categoria superiore.

ART. 13.

In occasione di concorsi sarà riservata una aliquota di posti nella misura prevista dalle disposizioni di legge in vigore al momento in cui viene bandito il concorso a favore dei mutilati e invalidi di guerra e del lavoro.

In difetto di aspiranti mutilati, o invalidi, o quando questi siano inidonei, detti posti sono riservati agli ex combattenti in possesso dei requisiti richiesti.

ART. 14.

Fermo restando il disposto dell'articolo precedente è riconosciuto fra i candidati ammessi a concorso, diritto di precedenza a parità di condizioni:

1°) agli operai di ruolo in servizio presso la stessa amministrazione;

2°) ai salariati non di ruolo in servizio presso la stessa amministrazione.

3°) ai decorati al valore militare;

4°) ai mutilati e invalidi di guerra;

5°) ai salariati già alle dipendenze dello Stato cessati dal servizio non per demerito e per cause indipendenti dalla loro volontà;

6°) parenti o congiunti entro il 3° grado, di militari o civili morti o permanentemente invalidi per cause di guerra e del lavoro, sempreché siano gli unici sostegni della propria famiglia;

7°) agli ex combattenti insigniti di croce di guerra o altra attestazione speciale al merito di guerra e del lavoro;

8°) agli ex combattenti;

9°) ai più anziani di età sempre dentro i limiti stabiliti dal concorso;

10°) agli aventi maggiori carichi di famiglia.

Lo stesso ordine di precedenza viene riservato a parità di condizioni per la graduatoria d'ordine progressivo delle varie categorie.

ART. 15.

Possono effettuarsi in via eccezionale, in deroga alle norme previste dal precedente articolo 10, ammissioni di salariati non di ruolo fra elementi in possesso dei necessari requisiti fissati dal successivo articolo 16, specializzati in mestieri per i quali l'Amministrazione abbia necessità di fare eseguire

lavori urgenti e non sia in grado di provvedere con salariati di ruolo e non di ruolo in attività di servizio. La precedenza sarà data a congiunti o parenti entro il 3° grado di militari o civili, impiegati o salariati di ruolo e non di ruolo decaduti, o divenuti permanentemente inabili al servizio e che ne facciano domanda entro tre mesi dalla data cui si è venuta a creare la particolare condizione.

Dette assunzioni vengono in ogni modo disposte con decreto del Presidente della Repubblica.

ART. 16.

Gli aspiranti alle assunzioni debbono presentare i sotto elencati documenti:

- a) cittadinanza italiana;
- b) età riferita alla data del bando del concorso non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 35, oltre alle maggiorazioni fissate per legge o dai singoli regolamenti delle varie Amministrazioni; non meno di anni 15 e non più di 20 per gli apprendisti. Nessun limite di età è fissato per l'assunzione degli operai di cui ai precedenti articoli 4 e 15;
- c) moralità incensurata e buona condotta;
- d) diritti politici;
- e) abilità fisica in relazione anche al mestiere da svolgere;
- f) istruzione elementare per gli aspiranti alla 1^a, 2^a, 3^a, 5^a, e 6^a categoria;
- g) saper leggere e scrivere per gli aspiranti alla 4^a e 7^a categoria;
- h) aver soddisfatto gli obblighi di leva, oppure essere inserito nelle liste;
- i) possedere gli altri requisiti richiesti caso per caso, dalle norme di ammissione al concorso.

ART. 17.

Salvo il caso di riabilitazione, sono esclusi dalle ammissioni:

- a) i concorrenti che abbiano riportata condanna, anche condizionale, passata in giudicato, per delitti contro la Patria, o poteri dello Stato, o la sicurezza dei mezzi di trasporto o comunicazione; o il buon costume, ovvero per peculato, concussione, corruzione, falsità, furto, truffa, appropriazione indebita, incendio, inondazione, sommersione, o altra condanna che sia preveduta dai regolamenti delle singole amministrazioni, in relazione alla natura e alle esigenze delle lavorazioni e dei servizi rispettivi, o, in genere, qualsiasi condanna che importi il diritto o disponga l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, o

la vigilanza speciale dell'autorità di pubblica sicurezza, ancorché i predetti concorrenti siano stati amnistiati;

b) i concorrenti che abbiano riportata condanna, passata in giudicato, non prevista alla precedente lettera a), la quale importi di diritto o disponga l'interdizione temporanea dai pubblici uffici finché non sia trascorso il tempo relativo;

c) i condannati per renitenza o per diserzione, ancorché amnistiati;

d) coloro che siano stati espulsi o licenziati per motivi disciplinari da una Amministrazione dello Stato o Ente pubblico.

ART. 18.

I limiti massimi di età, stabiliti dalla lettera b) del precedente articolo 16 possono essere superati di un periodo di anni corrispondente alla durata dei precedenti servizi effettivi resi allo Stato, utili per intero ai fini del trattamento di quiescenza.

ART. 19.

L'accertamento dei requisiti richiesti dal precedente articolo 16 viene disposto mediante:

a) certificato di cittadinanza italiana;

b) estratto atto di nascita;

c) certificato penale generale di data non anteriore a 90 giorni da quella di presentazione;

d) certificato di buona condotta di data non anteriore a 90 giorni da quella di presentazione (questo requisito può essere accertato anche con eventuali indagini di ufficio sulla condotta privata dell'interessato);

e) certificato di godimento dei diritti politici;

f) visita medica disposta dall'Amministrazione che dovrà fornire al medico o alla Commissione medica apposito modulo, sul quale devono essere precisate le eventuali imperfezioni fisiche riscontrate, in modo che le medesime non possano essere attribuite in proseguo di tempo a causa di servizio; il giudizio di idoneità dovrà essere espresso tenendo conto del mestiere cui il candidato aspira.

Nelle assunzioni non sono consentite visite di appello;

g) certificato di studio elementare, per gli aspiranti alla categoria 1^a, 2^a, 3^a, 5^a e 6^a;

h) prova grafica e di lettura agli aspiranti alla 4^a ed alla 7^a categoria;

i) certificato di leva o di iscrizione alla leva o copia del foglio matricolare,

l) documenti ufficiali idonei a comprovare il possesso di altri eventuali requisiti richiesti;

m) una apposita Commissione nominata all'Amministrazione centrale e costituita a seconda delle norme delle singole Amministrazioni e della quale deve far parte un rappresentante dei salariati di ruolo o non di ruolo in attività di servizio, fissa il lavoro di aggio o eventuale esperimento pratico e lo a eseguire sotto la propria diretta vigilanza; sprime quindi su apposito verbale il proprio giudizio sulla idoneità dei singoli, assegnando un punteggio di merito.

Da detti accertamenti sono esclusi i salariati che provengono da un gruppo o categoria inferiore, come da precedente articolo 2;

n) i salariati già in servizio che partecipano a concorsi per passaggi a categoria superiore sono esonerati dal presentare i documenti sopra elencati; dalla visita medica di cui alla lettera e) e dalla prova d'arte di cui alla lettera f).

ART. 20.

Tutte le domande di ammissione a concorsi debbono essere redatte su carta legale.

Alle domande di ammissione non presentate in seguito a bandi di concorso o presentate in carta non legale o fuori termine, non viene dato corso a risposta.

ART. 21.

Nessun salariato può essere adibito a mestieri diversi da quelli per i quali ha concorso ad eccezione di quanto stabilito dal precedente articolo 12.

ART. 22.

La esecuzione della prova d'arte o esperimento pratico è considerato come servizio prestato.

Le spese di viaggio che i salariati estranei all'Amministrazione debbono sostenere per recarsi a sostenere le prove di esame, nonché per assumere servizio sono a totale carico dell'interessato.

Per i salariati di ruolo e non di ruolo in attività di servizio che partecipano a concorsi, e spese di viaggio sono a carico della Amministrazione che corrisponderà loro anche il rattamento di missione durante i giorni di permanenza fuori sede compresi quelli di viaggio. Durante detti giorni gli interessati sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

ART. 23.

I salariati all'atto dell'assunzione, sotto pena di decadenza, in casi di rifiuto o falsa indicazione, debbono dichiarare per iscritto

a) se hanno già lavorato alle dipendenze dello Stato, con quale data cessarono dal servizio e il motivo della cessazione;

b) se godono di pensione a carico dello Stato, precisandone la natura e l'entità.

ART. 24.

Se il periodo di prova di cui al precedente articolo 1 ha esito positivo l'assunzione è resa definitiva con la sottoscrizione del relativo contratto di lavoro; in tal caso il periodo di prova è utile a tutti gli effetti di anzianità di servizio.

Se tale prova ha esito negativo, i salariati vengono licenziati senza alcun diritto ad indennità alcuna tranne la normale paga percepita per l'opera prestata.

ART. 25.

Le Amministrazioni centrali possono delegare gli uffici periferici ad espletare i concorsi banditi, salvo le norme di cui ai precedenti articoli 5 e 20. Le graduatorie debbono in ogni caso essere fatte dall'Amministrazione centrale su scala nazionale.

TITOLO II.

ART. 26.

Per i salariati di ruolo e non di ruolo sono annualmente compilate note di qualifica che esprimono il giudizio di merito relativo alla condotta, capacità professionale e rendimento di ciascuno tenuto conto delle mansioni e categorie di inquadramento.

In relazione a tali note, da compilarli entro il mese di luglio di ogni anno, riferite all'anno finanziario precedente (1° luglio-30 giugno), ciascun salariato è classificato con una delle seguenti qualifiche: ottimo, distinto, buono, mediocre, insufficiente.

A) *Ottimo*. — Il salariato che abbia dato speciali prove di capacità e operosità distinguendosi per zelo, diligenza, speciali attitudini e cospicuo rendimento di lavoro e che abbia tenuto condotta esemplare. Nell'attribuire tale qualifica si tiene conto, altresì, dei servizi prestati in condizione eccezionale ed in residenze malsane e disagiate, degli studi costituenti un efficace contributo al servizio e

delle esperienze ed invenzioni che abbiano avuto e possano avere utile applicazione, tecnica ed economica, specie in relazione al servizio ed ai servizi dello stabilimento od ufficio cui il salariato è addetto.

B) *Distinto*. — Il salariato che abbia dato prova di molta capacità, operosità e diligenza, nonché di buona condotta, disimpegnando lodevolmente il proprio servizio o prestando opera assidua e proficua.

C) *Buono*. — Il salariato che abbia dato prova di capacità e diligenza e che abbia serbato buona condotta.

Ai salariati ai quali durante l'esercizio finanziario cui si riferiscono le note sia stata inflitta una sanzione disciplinare superiore alla multa, può non essere attribuita una qualifica superiore al buono.

D) *Mediocre*. — Il salariato che non abbia dato sufficiente prova di capacità e diligenza, o che abbia tenuto mediocre condotta, o che abbia dato scarso rendimento di lavoro, e quello che, anche senza essere stato punito, abbia partecipato a disordine nell'interno dello stabilimento od ufficio, o, in genere, in qualsiasi destinazione di servizio, o, con artifici o astuta utilizzazione della legge e dei regolamenti, o con altri espedienti, sia riuscito ad eludere le disposizioni o gli ordini superiori, a non raggiungere la destinazione assegnatagli, a non prestare regolare servizio.

E) *Insufficiente*. — Il salariato che non abbia dato prova di capacità e diligenza, o che abbia tenuto cattiva condotta, o persistito nel dare scarso rendimento nel lavoro, e che anche senza essere stato punito, si sia reso colpevole di eccitamento a disordini nell'interno degli stabilimenti ed uffici e in genere, in qualsiasi destinazione di servizio, o di arbitrario abbandono di lavoro, o, infine, di avere prestato l'opera propria in modo da interrompere o perturbare la continuità o regolarità del servizio.

ART. 27.

Il giudizio complessivo, motivato, deve essere comunicato entro il mese di settembre agli interessati mediante appositi moduli da sottoscrivere per presa visione.

Qualora ne facciano richiesta, i salariati hanno diritto di prendere visione completa delle note.

Entro trenta giorni dalle comunicazioni i salariati possono ricorrere al Consiglio di amministrazione, anche con piego chiuso.

Il Consiglio, completati gli accertamenti del caso, attribuisce la qualifica definitiva, contro la quale non è ammesso appello.

Qualora per uno o più anni, non sia possibile attribuire, per assenza dal lavoro, alcuna qualifica, questa deve essere ugualmente attribuita in base alle note precedenti attribuite.

ART. 28.

I salariati che per due anni consecutivi, siano stati classificati « insufficienti » od ai quali, per tre anni consecutivi, siano state assegnate qualifiche inferiori a quella di « buono », vengono sottoposti a procedimento disciplinare.

ART. 29.

Sono personalmente responsabili della omessa o ritardata compilazione delle note di qualifica, delle comunicazioni agli interessati della stessa, nei termini fissati dal precedente articolo 26, i direttori o capi uffici, oppure le autorità delegate a norma dei regolamenti delle singole Amministrazioni.

TITOLO III.

**ORARIO DI LAVORO
ENTRATA ED USCITA DAL LAVORO**

ART. 30.

L'ora di entrata ed uscita ed il periodo di riposo e refezione per i salariati sono stabiliti dalle Amministrazioni centrali, per gli stabilimenti e le officine dipendenti, a seconda delle esigenze di servizio.

Il periodo per il riposo o per la refezione, unico per tutti gli operai addetti ad un medesimo stabilimento, non può essere inferiore a mezz'ora, né superiore a un'ora, se durante tale interruzione del lavoro sia vietata l'uscita degli operai; ove invece, l'uscita sia obbligatoria per tutta la massa degli operai, a norma dei regolamenti delle singole Amministrazioni, può essere stabilito un più lungo periodo di riposo.

Ai capi operai, capi d'arte, sorveglianti e simili, alle operaie di controllo e sorveglianza può essere ordinata l'anticipazione da cinque a dieci minuti, per l'entrata e la protrazione dell'uscita, fino al completo esodo degli operai, per ragioni di sorveglianza.

Un esemplare dell'orario regolamentare deve essere affisso alla entrata degli stabilimenti ed uffici, ed in ciascuna officina.

ART. 31.

I regolamenti delle singole Amministrazioni, o le disposizioni interne degli stabilimenti ed uffici, determinano, quando ne sia il caso, per i salariati:

a) i segnali per l'ingresso e l'uscita, quelli per l'inizio, la sospensione, la ripresa e la cessazione del lavoro, nonché i corrispondenti intervalli di tempo;

b) le modalità per l'accertamento dell'intervento al lavoro e del ritardo all'entrata, nonché i relativi controlli;

c) le modalità per la sorveglianza, le visite ed eventuali controvisite, all'uscita, inteso principalmente ad accertare che non siano asportati materiali di proprietà della Amministrazione;

d) le norme per regolare la concessione dei permessi di uscita e le uscite per motivi di servizio;

e) i casi nei quali, per esigenze di servizio, l'orario normale, può temporaneamente o per determinati lavori, essere spostato, ferma restando la durata effettiva regolamentare del lavoro giornaliero.

ART. 32.

I salariati da sottoporre saltuariamente alle visite di cui alla lettera c) del precedente articolo 30, quando la visita non sia obbligatoria per tutti, devono essere il 2 per cento della forza dello stabilimento, compresi i capi operai, capi d'arte, sorveglianti e simili.

Nelle visite i salariati devono uniformarsi alle modalità stabilite e non debbono opporsi a visite molto accurate.

Le visite delle operaie, in genere, sono eseguite esclusivamente da personale femminile ed in locali diversi da quelli adibiti alla visita del personale maschile.

ART. 33.

Non è consentita l'entrata, negli stabilimenti, degli operai che ritardino oltre 15 minuti in confronto dell'ora stabilita, salvo i casi di ritardi dovuti a cause di forza maggiore (treni in ritardo, intemperie, mezzi di trasporto, ecc.), dimostrata e riconosciuta dal direttore di stabilimento; in tali casi, sempreché il ritardo non sia superiore ad un'ora, i salariati vengono ammessi al lavoro senza perdita di competenze.

Gli operai con ritardi superiori ai 15 minuti, non vengono ammessi al lavoro e vengono considerati assenti per tutto il giorno perdendo l'intera retribuzione.

Salva la tolleranza di tre ritardi mensili per non più di cinque minuti o di un ritardo mensile per non più di 15 minuti, i salariati ritardatari possono essere sottoposti a procedimento disciplinare, meno che nei citati casi di forza maggiore.

ART. 34.

L'orario normale di lavoro degli operai è di quaranta ore effettive settimanali così regolate: sette ore per tutti i giorni feriali eccetto il sabato in cui il lavoro dovrà essere di ore cinque e dovrà terminare non oltre le ore 13.

Gli intervalli fra un turno e l'altro, e le interruzioni per riposo non sono considerati periodo di lavoro. È, però, compreso nell'orario di lavoro il tempo in cui il personale resta a disposizione della Amministrazione per le visite, quando queste siano obbligatorie per tutti gli operai.

Quando ricorrono necessità imposte da esigenze tecniche, l'Amministrazione ha facoltà di prolungare l'orario normale. Tale prolungamento non può eccedere due ore per giorno lavorativo, o dodici per settimana; eccettuati i casi di estrema urgenza, o quelli in cui un maggior prolungamento occorra per evitare pericoli o danni alle persone, alle cose o alla produzione, o, infine, i casi in cui debbasi provvedere a lavori o servizi che possono essere eseguiti soltanto all'infuori dell'orario normale.

L'Amministrazione ha facoltà per esigenze di servizio o di lavoro, di ridurre, per tutti gli operai o parte di essi, le ore giornaliere, ovvero il numero di giornate di lavoro settimanali. Tali riduzioni possono essere compensate con prolungamento d'orario in altri giorni lavorativi.

ART. 35.

Fermo restando il diritto al riposo settimanale di cui al precedente articolo 9, può essere ordinato il lavoro festivo per le riparazioni e manutenzioni di locali, impianti, macchinari, quando non possano eseguirsi in giorni lavorativi, ovvero per improrogabili esigenze di servizio.

Ad essi compete la maggioranza fissata dal precedente articolo 18.

I salariati non possono rifiutarsi, senza giustificati motivi, di lavorare oltre l'orario, in ore notturne e nei giorni festivi.

Non possono neppure rifiutarsi di eseguire lavori a cottimo, né di partecipare a turni di lavoro stabiliti.

ART. 36.

È consentito il lavoro a cottimo quando la Amministrazione lo giudichi conveniente nell'interesse del servizio.

La partecipazione al lavoro a cottimo non costituisce diritto per gli operai, e quindi tale sistema di lavoro può essere adottato anche per una parte sola di essi.

Tutti i salariati possono essere ammessi al lavoro a cottimo a giudizio dell'Amministrazione.

ART. 37.

Per i salariati di ruolo e non di ruolo è considerato come lavoro straordinario quello prestato in ogni settimana, compreso quello dei giorni festivi, oltre le prescritte 40 ore.

ART. 38.

È considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle ore 5 del giorno successivo.

ART. 39.

Il lavoro straordinario e quello notturno sono consentiti nei soli casi di indilazionabile necessità, e per particolari servizi, previa autorizzazione dell'Amministrazione centrale.

ART. 40.

Per i cottimisti, i compensi di lavoro straordinario o di quello notturno e festivo sono corrisposti extra cottimo e calcolati sulla paga straordinaria.

ART. 41.

Le prestazioni di lavoro straordinario e notturno o festivo, per gli incaricati addetti ai pubblici servizi sono regolate dalle norme delle singole Amministrazioni.

ART. 42.

L'accertamento dell'intervento al lavoro per i salariati di ruolo e non di ruolo compresi i capi operai, capi d'arte, sorveglianti e simili è disposto a secondo dei regolamenti delle singole Amministrazioni ed in linea di massima con orologi marcatempo.

ART. 43.

Durante l'orario di lavoro ed il periodo di riposo, quando questo ultimo debba trascorrersi nell'interno degli stabilimenti è vietata agli operai l'uscita, per motivi estranei al servizio, salvo che:

a) alle operaie nutrici che escano per l'allattamento dei propri figli ai sensi delle vigenti disposizioni sulla tutela fisica delle lavoratrici madri;

b) agli operai di cui ai penultimi due comma dell'articolo 7;

c) agli operai che debbano allontanarsi per motivi di salute propria o delle loro famiglie, o per altre cause urgenti e giustificate, o per visite o accertamenti sanitari disposte d'ufficio, o per chiamate o accertamenti inerenti al servizio militare, o per motivi dell'Autorità giudiziaria o di Pubblica sicurezza o, in genere, per qualsiasi obbligo di presentazione a pubblici uffici o Autorità da cui non sia possibile esimersi ed a cui non sia possibile ottemperare in ore diverse o in giorni festivi.

L'uscita è consentita solo mediante regolari permessi, che debbono indicarne la durata, di regola concessi dopo la sospensione del lavoro per riposo meridiano, salvo che non sia dimostrata la necessità di usufruirne anteriormente.

I permessi di cui al presente articolo, comportano la sola perdita di ogni competenza accessoria alla normale retribuzione.

ART. 44.

Non sono considerati periodi di lavoro il tempo occorrente per svestirsi o il tempo necessario per recarsi dall'ingresso dello stabilimento al reparto di lavoro.

Il tempo invece, occorrente per recarsi a prestare servizio in posti distaccati o a bordo di navi e galleggianti, o per ritornare, è considerato invece come periodo di lavoro.

ART. 45.

Gli operai adibiti a coadiuvare il personale tecnico nelle misurazioni, collaudi ed incarichi simili, hanno l'obbligo di seguire l'orario di detto personale.

ART. 46.

E fatto divieto di impiegare salariati in mansioni d'ufficio o ausiliarie d'ufficio.

TITOLO IV.

LICENZE — PERMESSI — CONGEDI

ART. 47.

I salariati di ruolo e non di ruolo hanno diritto, per ogni esercizio finanziario, ad un congedo ordinario senza perdita delle competenze, della durata massima di giorni 30 e può essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche in un solo periodo continuativo.

Il diritto al congedo matura dopo 12 mesi di effettivo servizio.

I salariati non possono rinunciare al congedo.

Per eccezionalissime esigenze di servizio il congedo non fruito nell'esercizio finanziario cui si riferisce deve essere fruito in ogni caso, entro il primo semestre dell'anno finanziario successivo.

ART. 48.

Ai salariati, oltre al congedo ordinario possono essere concessi, dall'Amministrazione centrale, per gravi motivi, congedi straordinari, con assegni, della durata massima annua di giorni 30, su motivato rapporto del direttore.

Il congedo straordinario è un diritto quando l'interessato deve contrarre matrimonio, sostenere esami o, se trattasi di mutilato od invalido per servizio o di guerra, debba attendere a cure richieste dallo stato di invalidità o mutilazione.

ART. 49.

Ai salariati possono essere concessi congedi annuali, senza assegni, per la durata massima di giorni 30 dal direttore dello stabilimento; dall'Amministrazione centrale per periodi più lunghi che naturalmente non possono superare globalmente e per il quinquennio anni 2; i congedi di cui al presente articolo non sono utili agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 50.

I salariati richiamati alle armi in tempo di pace per istruzione o altre esigenze di carattere temporaneo sono considerati in congedo straordinario con assegni per tutta la durata del richiamo.

Per i richiami alle armi in tempo di guerra si osservano le disposizioni delle leggi speciali inerenti.

I salariati chiamati alle armi per adempiere agli obblighi di leva con almeno tre mesi di servizio o per anticipazione per arruolamento volontario sono considerati in congedo senza assegni.

Il tempo trascorso in congedo per chiamata o richiamo alle armi è utile a tutti gli effetti.

ART. 51.

Alle salariate che si trovano in stato di gravidanza e puerperio si applicano le norme stabilite dalle leggi sulla tutela fisica delle lavoratrici madri.

ART. 52.

I salariati che hanno fruito del congedo straordinario previsto dai precedenti articoli 48, 49, 50 e 51, conservano il diritto al congedo ordinario.

ART. 53.

I salariati di ruolo e non di ruolo, eletti a pubbliche funzioni, vengono, a domanda, collocati in congedo, senza assegni, utile a tutti gli effetti.

Analogamente, in tale posizione, possono essere collocati, sempre a domanda e a giudizio dell'Amministrazione centrale, salariati che siano chiamati a prestare la loro opera a favore di Enti morali riconosciuti di pubblica utilità.

ART. 54.

Ai salariati colpiti da malattia o infortunio non proveniente da causa di servizio è concesso, previ opportuni accertamenti, da espletare in ogni momento nel modo che la Amministrazione riterrà più adeguato, un sussidio giornaliero pari alla differenza fra la paga goduta e quella corrisposta dagli Istituti di assistenza (E.N.P.A.S., I.N.A.I.L., I.N.P.S.) e per la durata di giorni 180 per esercizio finanziario o complessivamente mesi 30 in un quinquennio.

Analogo trattamento compete alle salariate per la durata normale della interdizione obbligatoria dal lavoro per gravidanza o puerperio, esclusa ogni eventuale proroga alle 6 settimane post-parto.

Le assenze, non interrotte da un periodo di attività di servizio di 6 mesi, sono cumulabili fra di loro.

Qualora la malattia o l'infortunio siano dipendenti a causa di servizio, fermo re-

stando il trattamento economico, non si considerano i limiti di cui ai comma precedenti.

Le assenze per infermità o per infortunio sono conteggiate utili ad ogni effetto.

ART. 55.

Nel caso di inabilità permanente totale, gli operai infortunati cessano senz'altro dal servizio; nel caso di inabilità permanente parziale, dopo gli opportuni accertamenti sanitari, possono essere mantenuti in servizio qualora le loro condizioni fisiche consentano di utilizzarli in mansioni anche diverse dalla qualifica posseduta.

Qualora l'inabilità permanente sia dovuta a cause di servizio, all'operaio di ruolo e non di ruolo viene riconosciuta una anzianità di servizio utile ad ogni effetto pari a quella che avrebbe maturata all'atto del licenziamento per limiti di età.

TITOLO V.

SANZIONI DISCIPLINARI

ART. 56.

Ai salariati di ruolo e non di ruolo possono essere inflitte le seguenti punizioni:

- a) richiamo;
- b) multa da una a sette ore;
- c) sospensione da 2 a 156 giorni lavorativi;
- d) espulsione.

ART. 57.

Il richiamo è un avvertimento verbale che biasima il comportamento del salariato per lievi mancanze.

ART. 58.

La multa, anche per i cottimisti, è commisurata ad una o più aliquote della paga giornaliera, ed anche all'intero ammontare della medesima.

L'applicazione della multa non esonera dall'obbligo di lavoro.

La multa è applicata per le brevi assenze arbitrarie e per tutte le trasgressioni alle norme di lavorazione ed a quelle stabilite per l'ordine, la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza degli stabilimenti, sempreché tali trasgressioni non rivestano carattere di gravità.

L'importo della multa è versato a beneficio di uno o più Istituti di previdenza per i salariati dello Stato, da designarsi da ciascun Ministero.

ART. 59.

La sospensione importa l'esonero dal lavoro e la conseguente perdita di ogni competenza.

È inflitta per tutte le mancanze che rivestano carattere di gravità o per recidiva di quelle che dettero luogo per ben tre volte alla applicazione di precedenti multe.

ART. 60.

La espulsione è inflitta per mancanze gravissime o per recidiva nelle mancanze già punite con la sospensione.

Comporta l'espulsione, per almeno 3 anni da ogni ammissione a concorso per l'immissione in stabilimenti o uffici dello Stato.

ART. 61.

I capi operai, sorveglianti o simili, i capi d'arte, le operaie di controllo o sorveglianza, puniti con la sospensione, durante la durata della stessa vengono sospesi dalla loro funzione.

Per casi particolarmente gravi, possono essere dall'Amministrazione centrale esonerati per sempre dalla funzione stessa.

ART. 62.

Le sanzioni previste dal precedente articolo 56 vengono tutte iscritte all'ordine del giorno dello stabilimento.

Quelle di cui alla lettera *a)* e *b)* dello stesso articolo 56 non formano oggetto di variazione matricolare: quelle di cui alle lettere *c)* e *d)* formano oggetto di variazione matricolare e fanno perdere agli effetti del calcolo economico l'anno cui vengono inflitte.

ART. 63.

Gravità e recidività delle mancanze:

1°) agli effetti dell'articolo 57 si considerano mancanze lievi: l'inosservanza della prescritta via gerarchica; le disubbidienze; le trasgressioni di lieve entità; le mancanze in genere non abituali e che non comportano danni;

2°) agli effetti dell'articolo 58 si considerano mancanze non gravi: i ritardi e le assenze arbitrarie di cui agli articoli 33 e 65 primo comma; le mancanze in genere, non aventi carattere di recidività, causate da disattenzioni, trascuratezza non abituale, imponderazione, dalle quali non siano derivati danni di rilievo e che possano ritenersi attenuate dai buoni precedenti e da altre eque considerazioni;

3°) agli effetti degli articoli 59 e 60:

a) il carattere di gravità delle mancanze, oltre che dalla natura ed entità delle mancanze stesse, si desume anche dall'eventuale concorso di particolari elementi, quali la concomitanza con altre trasgressioni, la malizia, la simulazione, il dolo, il difetto di rettitudine, la immoralità il pubblico scandalo, l'eccitamento al malfare, la non lieve entità di danno recato all'Amministrazione od a terzi;

b) il carattere di recidività è costituito: dall'incorrere nuovamente con ostinatezza od incorreggibilità, od anche per semplice incuria o negligenza, in una mancanza che sia già stata punita con precedente sanzione disciplinare.

ART. 64.

Agli operai che si presentano al lavoro con ritardi eccedenti quelli previsti dall'ultimo comma del precedente articolo 33 è inflitta l'ammonizione; in caso di recidiva la multa; se abitualmente ritardatari la sospensione.

ART. 65.

Per le assenze arbitrarie, fino a sei giorni consecutivi, si applica almeno la multa.

Ove tali assenze durino più di tre giorni consecutivi o, saltuariamente si verificino per più di sei giorni in un semestre od in più breve periodo di tempo, viene inflitta almeno la sospensione.

Infine, se le assenze arbitrarie si prolungano oltre 10 giorni consecutivi o si verificano saltuariamente per più di 20 giorni in un semestre e 30 in un anno o 60 in un quinquennio od in più brevi periodi di tempo, può applicarsi il licenziamento di autorità.

Indipendentemente da tali sanzioni disciplinari, si applica la detrazione dalla paga a giornata o della retribuzione a cottimo, di una quota corrispondente all'intero periodo dell'assenza arbitraria.

Sono considerate assenze arbitrarie quelle degli operai che non intervengono al lavoro senza darne giustificazione, o adducendo giu-

stificazioni che non siano riconosciute valide, compresi quelli che non riprendono servizio al termine di un permesso di uscita o della licenza, o della proroga eventualmente concessa, e quelli che si rifiutino di raggiungere la destinazione loro assegnata, o la raggiungano con ritardo, senza giustificati motivi. Sono altresì considerati assenti arbitrari gli operai ritardatari, i quali non siano ammessi a lavorare, o dei quali si sia disposta l'uscita per recidività nei ritardi, a norma del precedente articolo 33, ultimo comma: quelli che si allontanano dagli stabilimenti od uffici, senza averne ottenuta autorizzazione; quelli che si licenziano volontariamente, senza darne il prescritto preavviso, e, infine, gli assenti per infermità, dichiarati guariti, in base ad accertamenti sanitari di ufficio, i quali non riprendano servizio.

Non vengono considerati come periodi di assenza arbitraria quelli di privazione della libertà personale dipendenti da provvedimenti di polizia o da atti e sentenze dell'Autorità giudiziaria.

La simulazione di malattia ed infortunio costituisce un aggravante delle assenze arbitrarie, punibile almeno con la sospensione, e può portare al licenziamento di autorità anche per assenza di durata inferiore a quella prevista dal terzo comma del precedente articolo.

Non è considerata assenza arbitraria quella dovuta per ragioni di sciopero proclamato dalle organizzazioni sindacali per rivendicazioni di carattere economico e giuridico-normativi.

ART. 66.

Danno luogo al richiamo, verbale, le mancanze considerate al punto 1° del precedente articolo 63.

ART. 67.

Danno luogo alla applicazione della multa le mancanze non gravi e principalmente definite al punto 2° del precedente articolo 63.

Quando le mancanze punibili con la multa rivestano carattere di gravità o recidività deve essere applicata la sospensione.

ART. 68.

Devono essere puniti almeno con la sospensione i salariati che, con sentenza passata in giudicato, abbiano riportato condanne per qualsiasi reato, non compreso fra quelli di cui alla lettera a) del precedente articolo 17 se compiuto in danno della propria Amministrazione.

Deve anche applicarsi almeno la sospensione:

a) per le assenze arbitrarie di cui al secondo comma dei precedenti articoli 64 e 59.

b) per le seguenti mancanze: svogliatezza abituale; grave trascuratezza nell'adempimento dei propri doveri; riprovevole condotta; difetto di rettitudine; turpiloquio od atti sconvenienti; insulti e minacce e vie di fatto verso altri salariati, nell'interno degli stabilimenti; guasti o danni arrecati per negligenza a materiali, prodotti o fabbricati dall'Amministrazione: abuso di fiducia o di autorità; tolleranza di abusi e di irregolarità di servizio; inosservanza del segreto prescritto dai regolamenti delle singole amministrazioni; esercizio dell'usura nell'interno degli stabilimenti, anche per conto di altri; contrazione di debiti con salariati dipendenti, rifiuto di lavorare a giornata o a cottimo, od in ore straordinarie, o in mestieri affini, o presso altre officine; aver prestato aiuto ai cottimisti od avere sollecitato o tollerato tale aiuto; avere tentato di sottrarsi od essersi opposti a visite mediche, a visite personali od a ricognizioni di materiale; esecuzione negli stabilimenti di lavori per conto proprio o di estranei; trasgressione ai divieti di cui al precedente articolo 63; accettazione di lavoro presso ditte private senza il consenso dell'Amministrazione; insubordinazioni; partecipazioni a disordini; per le qualifiche e mancanze di cui alle lettere a), b), c) e d) del seguente articolo 69 quando esse non diano luogo all'espulsione.

Ove le mancanze indicate alle lettere a) e b) del presente articolo rivestano carattere di particolare gravità o recidività, possono applicarsi l'espulsione o il licenziamento di autorità.

ART. 69.

Sono puniti con l'espulsione i salariati che, con sentenza passata in giudicato, abbiano riportata alcuna delle condanne di cui alla lettera a) dell'articolo 17 o qualsiasi condanna che importi di diritto o disponga la interdizione dai pubblici uffici per più di un anno, se il reato per il quale la condanna fu pronunciata sia stato compiuto in danno della propria Amministrazione.

I salariati possono essere puniti con la espulsione, anche per i seguenti motivi:

a) per le qualifiche sfavorevoli che abbiano riportato nelle condizioni di cui al secondo comma dell'articolo 27;

b) per i ritardi abituali di cui al terzo comma dell'articolo 65;

c) per flagrante trafugamento o tentato trafugamento, amministrativamente accertati d' materiali o prodotti degli stabilimenti od uffici, senza attendere l'esito del giudizio penale;

d) per le seguenti altre mancanze: neghittosità incorreggibile; trasgressioni o conniventi tolleranze che abbiano resi possibili, o soltanto facilitati, furti, appropriazioni indebite di somme, materiali o prodotti dell'Amministrazione, od altri reati puniti con l'espulsione, a mente del primo comma del presente articolo, o per i quali sia stato applicato, a norma del seguente articolo 100, primo o secondo comma, il licenziamento a seguito di giudizio penale; accettazione di compensi o partecipazione a benefici, ottenuti o sperati, in dipendenza dei propri incarichi; partecipazione, anche diretta, a forniture od acquisti di materiali degli stabilimenti; assunzione di rappresentanze di ditte aventi rapporti con l'Amministrazione; contravvenzioni qualificate per contrabbando, o assimilate; mancanze contro l'onore o dimostranti difetto di rettitudine: condotta immorale o che abbia occasionato scandalo; esibizione di documenti falsi; contravvenzione all'obbligo di cui al precedente articolo 23, lettera a); accettazione di lavoro presso ditte private senza il consenso dell'Amministrazione, o persistenza nel trasgredire, nonostante la sospensione subita, ai divieti di cui al primo comma dell'articolo 63; guasti o danni dolosamente arrecati a materiali, prodotti o fabbricati dell'Amministrazione; manifesto eccitamento a disordini od a mancanze collettive, punibili con la sospensione; offese alla persona del Presidente della Repubblica o al Parlamento; condotta notoriamente informata a principi antipatriottici o sevvversivi; cessazione o abbandono arbitrari del lavoro; astensione arbitraria dal medesimo e prestazione di opera resa in modo da interrompere o perturbare il regolare funzionamento del servizio, se determinati da concetti collettivi;

e) per qualsiasi mancanza considerata al precedente articolo 68, la quale rivesta carattere di particolare gravità o recidività.

ART. 70.

Oltre che per i casi previsti dal precedente articolo 61, ultimo comma, la revoca della funzione di sorveglianza o controllo, di capi operai, d'arte, sarveglianti e simili, può essere disposta dall'Amministrazione centrale:

a) per insufficiente capacità professionale o per difetto di energia ed autorità, diano

prova di inettitudine all'esercizio delle loro funzioni; mancanze relative alla condotta morale e disciplinare; tolleranza di abusi;

b) per riduzione dei servizi.

ART. 71.

Le disposizioni relative alle sanzioni disciplinari debbono essere riprodotte in apposite tabelle, da tenere esposte nelle officine, nei laboratori e negli Enti dove prestano servizio i salariati.

ART. 72.

Il richiamo e la multa, sono inflitte dai direttori o capi uffici degli Enti e stabilimenti da cui dipendono i salariati.

La sospensione è inflitta dal capo del personale dell'Amministrazione centrale su proposta motivata da apposita Commissione costituita presso l'Ente o Stabilimento, con a capo, quale presidente, il direttore o capo ufficio dello Stabilimento od Ente stesso.

Di detta Commissione devono inoltre fare parte:

i diretti superiori dei salariati da giudicare;

un rappresentante dei medesimi.

La Commissione raccolti gli atti, esperiti gli accertamenti e sentiti i testimoni del caso, compresi quelli del giudicabile, formula la proposta di sanzione o proscioglimento redigendo apposito verbale da inviare al capo del personale unitamente al fascicolo degli atti.

La espulsione e la revoca definitiva delle funzioni di cui al precedente articolo 70, vengono disposte dal Consiglio di amministrazione su proposta del Capo del personale dell'Amministrazione centrale in base « al rapporto » della Commissione di cui al secondo e terzo comma, e agli eventuali successivi accertamenti disposti direttamente.

Il Consiglio di amministrazione, raccogliendo gli atti, invita l'interessato a presentare ulteriori eventuali discolpe, e a sua richiesta lo ascolta personalmente assistito da un rappresentante la categoria emette il provvedimento definitivo.

ART. 73.

Contro le sanzioni della multa è ammesso ricorso, al capo del personale dell'Amministrazione centrale.

Contro la sanzione della sospensione è ammesso ricorso al Consiglio di amministrazione.

Contro le decisioni ed i giudizi emessi dal Consiglio di amministrazione è ammesso il

ricorso gerarchico al Ministro che provvede con decreto motivato.

I ricorsi di cui al presente articolo debbono essere prodotti entro trenta giorni dalla notifica all'interessato del provvedimento disciplinare adottato nei suoi riguardi.

In ogni caso l'autorità che esaminerà il ricorso non può infliggere al ricorrente una sanzione disciplinare superiore a quella inflitta.

ART. 74.

In attesa delle determinazioni dell'Amministrazione centrale e dell'espletamento del procedimento disciplinare gli operai punibili con una sanzione superiore alla multa possono essere provvisoriamente allontanati dal servizio, quando il loro intervento al lavoro sia ritenuto sconsigliabile, nell'interesse dell'ordine e della disciplina.

Gli allontanamenti di cui sopra non hanno carattere punitivo, epperò differiscono dalla sospensione dal servizio pur potendo essere convertiti, parzialmente o totalmente, in tale punizione, od in altra, a norma dei seguenti comma.

A procedimento disciplinare espletato, ove sia applicabile l'espulsione, essa ha effetto dalla data stessa in cui il salariato venne allontanato dal servizio, oppure senza ulteriore dilazione, appena deliberata, nel caso che, durante il procedimento, sia stato consentito di continuare a prestare servizio.

In caso di sospensione, sia dal servizio che dalle funzioni di sorveglianza o di controllo, si tiene conto, agli effetti della ripresa del servizio o delle funzioni, del periodo eventualmente scontato per l'allontanamento subito.

Analogamente si procede nei casi di revoca dalle funzioni di sorveglianza o di controllo, se vi fu allontanamento dal servizio.

Ove, invece, il salariato non abbia cessato dal prestare servizio o dall'esplicare le funzioni di sorveglianza o di controllo, la punizione, quale che sia, gli viene applicata appena deliberata.

Qualora ai salariati allontanati dal servizio non venga inflitta alcuna punizione, o qualora la punizione applicata importi una perdita di competenza minore di quella derivata dal predetto allontanamento si applicano le norme di cui al successivo articolo 79.

ART. 75.

Ai salariati allontanati dal servizio e concesso un assegno alimentare superiore alla metà della paga giornaliera oltre agli assegni per carichi di famiglia.

ART. 76.

Le punizioni superiori al richiamo sono inflitte previa contestazione degli addebiti agli interessati, i quali possono presentare le loro giustificazioni verbalmente o per iscritto.

La contestazione è fatta ai salariati presenti, verbalmente quando si ritenga applicabile la multa; per le punizioni più gravi, mediante comunicazione scritta da farsi in modo che risulti la data della comunicazione stessa salvo il caso previsto al penultimo comma del presente articolo; agli assenti sempre mediante la lettera raccomandata con ricevuta di ritorno oppure con affissione all'albo esterno dello stabilimento.

Nel caso di contestazione verbale, le giustificazioni devono essere presentate entro lo stesso giorno, negli altri casi entro il termine di dieci giorni dalla comunicazione o pubblicazione della contestazione.

Le giustificazioni scritte, eventualmente presentate, od un riassunto di quelle rese verbalmente, oppure un'attestazione di ufficio concernente la mancanza di risposta alle contestazioni fatte, vengono allegate al rapporto ed alla proposta di punizione.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano nei casi di sospensione od espulsione, nei casi in genere, di assenza od espiazione di pena.

L'Amministrazione ha, in ogni caso, facoltà di procedere agli accertamenti che ritenga necessari, di sentire, senza giuramento, testimoni o periti, compresi quelli eventualmente designati dall'incolpato, e di avvalersi, ove occorra, della cooperazione dell'Autorità politica di polizia e della guardia di finanza.

ART. 77.

Il procedimento disciplinare si estingue decorsi 90 giorni dall'ultimo atto senza che nessuno ulteriore atto sia stato compiuto.

Esso non può essere rinnovato e determina la revoca automatica dell'allontanamento precauzionale dal servizio previsto dall'articolo 87 con diritto alla corrispondenza degli assegni non percepiti.

Il procedimento estinto non comporta variazioni matricolari alcuna.

ART. 78.

Il procedimento disciplinare può essere riaperto se il salariato punito, e la vedova o i figli minorenni adducono nuove prove tali

da fare ritenere che sia applicabile una sanzione minore o possa essere dichiarato il proscioglimento dell'addebito.

La riapertura è predisposta dal Ministro.

ART. 79.

I salariati puniti, e prosciolti acquistano diritto a percepire le competenze dovute dedotto l'assegno, di cui all'articolo 75.

ART. 80.

Tutte le sanzioni disciplinari superiori al richiamo, debbono essere annotate sullo stato matricolare degli interessati.

ART. 81.

I salariati a carico dei quali sia stato spiccato mandato di cattura e quelli che siano condannati a pena restrittiva della libertà personale vengono senz'altro, allontanati dal servizio, ove contro i salariati sottoposti a procedimento penale non sia stato emesso mandato di cattura; l'allontanamento può essere disposto quando il loro intervento al lavoro sia ritenuto sconsigliabile nell'interesse del servizio e della disciplina.

I salariati a carico dei quali sia stato iniziato procedimento penale per delitto, non appena l'Amministrazione venga a conoscenza della ordinanza o sentenza definitiva emessa a loro riguardo, qualora non siano stati già espulsi o licenziati o non debbano esserlo per tassative disposizioni della presente legge, vengono sottoposti a procedimento disciplinare allo scopo di accertare se possano o non essere mantenuti in servizio, o se siano passibili di punizioni.

Tali ordinanze o sentenze, delle quali deve essere richiesta copia all'autorità giudiziaria con ogni possibile sollecitudine, non impongono, per se stesse, comunque siano motivate, l'applicazione di provvedimenti amministrativi, se non nei casi tassativamente previsti al primo comma del successivo articolo; in ogni altro caso i salariati, anche se prosciolti od assolti possono essere soggetti a sanzioni disciplinari, a norma degli altri comma dello stesso articolo.

ART. 82.

Alla moglie e ai figli minorenni dei salariati colpiti da mandato di cattura o allontanati dal servizio per rinvio a giudizio o per espiazione di pena al cui termine abbiano di-

ritto alla riammissione in servizio, è concesso un assegno alimentare nella misura prevista dal precedente articolo 75.

Salvo quanto è stabilito dal successivo articolo 83 non è applicabile ai salariati di cui al presente articolo l'ultimo comma di quello precedente n. 76.

ART. 83.

Ai salariati allontanati dal servizio, perché imputati di reati, nei quali l'Amministrazione sia interessata come parte lesa e che, in seguito ai procedimenti disciplinari siano autorizzati a riprendere servizio anche se puniti, è concesso un assegno alimentare pari alla eventuale differenza fra le competenze che avrebbero riscosso durante l'intero periodo di allontanamento e quello che devono perdere in conseguenza della punizione loro eventualmente inflitta.

Da tale sussidio è dedotto l'importo di quelli che siano stati corrisposti alle loro famiglie, a norma del precedente articolo 82.

ART. 84.

Il licenziamento dei salariati di ruolo e non di ruolo può avere luogo:

- a) per dimissioni volontarie;
- b) in seguito a rinvio o all'esito di giudizio penale;
- c) di autorità, per: riduzione di lavoro, soppressione di Ente o Stabilimento qualora per mancanza di assorbimento da parte di altro Ente o Amministrazione nella sede dell'Ente soppresso, gli interessati non accettino la assegnazione fuori sede; per assenze arbitrarie prolungate oltre i limiti previsti dalla presente legge; per imperizia, insufficiente attitudine o scarso rendimento, accertati con le modalità di cui alla lettera c) del precedente articolo 11; limiti di età; inabilità fisica accertata.

ART. 85.

Il licenziamento volontario deve essere preceduto da un regolare preavviso scritto da parte del salariato. Ove questo si assenti senza ottemperare a tale obbligo, si procede al suo licenziamento di autorità, per assenza arbitraria.

Il preavviso deve essere dato nei termini di cui al successivo articolo 87.

ART. 86.

Si fa luogo al licenziamento dei salariati di ruolo e non di ruolo imputati di reato senza attendere l'esito definitivo, del relativo giudi-

zio penale, nei casi di cui alla lettera c) del precedente articolo 69 con le modalità fissate dagli articoli 72 e 76.

I casi nei quali si debba o possa procedersi al licenziamento di salariati in seguito all'esito di giudizi penali sono rispettivamente indicati al 1° e 2° comma del precedente articolo 81. Vengono deliberati, in base alle ordinanze o sentenze definitive, dal capo del personale dell'Amministrazione centrale, senza contestazioni o richiesta di giustificazioni. I licenziamenti decorrono dalla data stessa dell'allontanamento precauzionale dal servizio previsto dall'articolo 81, primo comma, oppure, senza indugio, non appena l'Amministrazione venga a conoscenza delle relative sentenze, qualora l'allontanamento non sia stato disposto.

Il licenziamento può altresì essere disposto, ai sensi dei citati articoli 72 e 76, a coloro che siano stati assolti per insufficienza di prove, non provata reità o altre simili motivazioni o che siano stati amnistiati.

Esclusi i casi previsti dal primo comma del presente articolo, prima di procedere all'instaurazione di procedimento disciplinare, quando previsto, deve attendersi l'esito definitivo del giudizio penale.

I licenziamenti considerati dai comma precedenti, si effettuano senza alcun preavviso

ART. 87.

I licenziamenti d'autorità sono applicabili a salariati di ruolo e non di ruolo anche prima della scadenza del contratto che viene rescisso.

Nei licenziamenti d'autorità, quando non provocati da assenza arbitraria, l'Amministrazione è tenuta a dare un preavviso agli interessati non inferiore ai giorni 25 lavorativi.

E in ogni caso obbligatorio il licenziamento.

a) dei salariati che abbiano raggiunto i limiti massimi di età fissata dai regolamenti delle singole Amministrazioni;

b) dei salariati dichiarati fisicamente inabili in modo permanente assoluto;

c) dei salariati che abbiano superato i limiti di assenza, anche giustificati, previsti dal decreto.

Non sono comprese, per raggiungere tali limiti, le assenze dei salariati allontanati dagli stabilimenti per provvedimenti di carattere collettivo di cautela sanitaria o allontanati precauzionalmente in attesa di esito del procedimento disciplinare o giudizio definitivo penale.

TITOLO VI.

INDENNIZZO
E TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

ART. 88.

Ai salariati di ruolo e non di ruolo che abbiano maturato il diritto al trattamento di quiescenza di cui al successivo articolo 89 e quelli non di ruolo compresi gli incaricati provvisori, sorveglianti e simili, licenziati d'autorità, esclusi gli espulsi o licenziati per assenze arbitrarie o per procedimento penale e a quelli dimissionari con almeno 12 mesi di effettivo servizio, compete per ogni anno di effettivo servizio reso in modo continuativo un indennizzo pari a giorni 26 della retribuzione complessiva, compreso eventuali assegni personali, escluso i soprassoldi, in godimento all'atto della cessazione.

ART. 89.

I salariati di ruolo, anche se dimissionari, conseguono il diritto a pensione qualora abbiano raggiunto una età non inferiore a quella prevista per il collocamento a riposo delle vigenti leggi in materia (decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 20) ridotta di 5 anni a che abbia prestato almeno 20 anni di servizio effettivo, oppure, a qualunque età, qualora abbia prestato almeno 25 anni di servizio effettivo.

ART. 90.

L'indennità e il trattamento di quiescenza di cui ai precedenti articoli 87 e 88 sono dovuti in caso di morte alla vedova o agli orfani con le norme degli articoli 24 e 25 del regio decreto 31 dicembre 1925, n. 2383.

ART. 91.

Agli effetti del computo di cui ai precedenti articoli 88 e 89, ogni campagna di guerra è computata per anno interno in aggiunta al servizio effettivo.

ART. 92.

Gli operai temporanei devono costituire un deposito, pari all'importo di sei giornate paga, a garanzia degli obblighi contrattuali. Tale deposito può essere incamerato, in tutto o in parte, in caso di cessazione dal servizio per addebiti di qualsiasi natura, quante volte non

vi sia, sulle competenze spettanti all'operaio, margine sufficiente per saldare gli addebiti medesimi.

Per la costituzione del deposito di garanzia, l'operaio nuovo ammesso è sottoposto, per sei quindicine successive, ad una ritenuta sulle sue competenze, pari alla sesta parte del deposito stesso.

I regolamenti delle singole amministrazioni stabiliscono se ed a quali categorie di incaricati provvisori siano applicabili le disposizioni del presente articolo.

Sono esonerati dalla costituzione del deposito di garanzia i salariati provvisti di pensione e quelli che, per effetto di preesistenti disposizioni, abbiano acquisito diritto ad una indennità di licenziamento, che, al netto delle ritenute erariali, sia almeno uguale all'importo del deposito stesso.

ART. 93.

Il deposito di garanzia, previe le eventuali detrazioni di cui al precedente articolo 92 è restituito al salariato che ne abbia diritto od agli eredi, con le modalità stabilite dai singoli regolamenti.

ART. 94.

Le somme introitate nel corso di ciascun mese per la costituzione dei depositi di garanzia debbono essere versate, entro il mese successivo, in deposito fruttifero.

Gli interessi corrispondenti ai versamenti sopra indicati e le somme trattenute ai salariati, tanto sulle loro competenze, quanto sui depositi di garanzia, a titolo di penalità, sono versati a favore degli Istituti di previdenza dello Stato designati da ogni singola amministrazione.

TITOLO VII.

LAVORO A COTTIMO

ART. 95.

Il lavoro a cottimo deve di regola, essere eseguito durante l'orario normale. Solo in casi d'urgenza o quando trattasi di personale che lavori esclusivamente a cottimo, è consentito che esso venga protratto oltre tale orario.

I regolamenti delle singole amministrazioni stabiliranno i sistemi da adottarsi nei lavori a cottimo, i criteri per la formazione e variazione delle relative tariffe, le norme per i collaudi, nonché le disposizioni tecniche am-

ministrative e disciplinari relative alla esecuzione di tali lavori.

Il passaggio di operai dal lavoro ad economia a quello a cottimo e viceversa, nel corso della stessa giornata, è vietato, di massima, nei cottimi isolati; può essere consentito nei cottimi collettivi:

a) quando la sostituzione di un cottimista, la cui opera venga improvvisamente a mancare sia indispensabile;

b) quando per guasti o altre cause indipendenti dalla volontà degli operai debbasi sospendere per tutti il lavoro durante un'ora e più, nel qual caso gli operai debbono essere ugualmente retribuiti.

I capi operai, capi d'arte, sorveglianti e simili e le operaie di controllo e sorveglianza, preposti alla esecuzione dei lavori a cottimo, partecipano al relativo guadagno.

ART. 96.

Nel cottimo collettivo, l'importo dovuto a norma delle tariffe è ripartito fra i cottimisti in parti proporzionali alla loro paga a giornata ed alle ore di partecipazione al cottimo.

I regolamenti delle singole Amministrazioni possono prevedere la corresponsione della paga a giornata nel caso che la retribuzione dei singoli cottimisti risulti inferiore alla paga medesima, da valutarsi in ragione delle ore di effettiva presenza al lavoro.

ART. 97.

È in facoltà dei direttori degli stabilimenti, nei cottimi di lunga durata, di pagare ai cottimisti acconti corrispondenti alla paga a giornata aumentata, ove si preveda un margine sufficiente, di una quota non superiore al 10 per cento.

Tali acconti vengono spesi definitivamente, non avendo carattere di anticipazioni.

Le eventuali multe sono trattenute sui pagamenti a saldo del cottimo.

TITOLO VIII.

MISSIONI — TRASFERIMENTI — COMANDI — SOPRASSOLDI

ART. 98.

Il trasferimento ha luogo, per i salariati, quando essi, anche durante missioni o temporanee destinazioni fuori sede, cessano di appartenere ad uno stabilimento od ufficio, passando definitivamente alle dipendenze di

altro stabilimento od ufficio statale, sito in un diverso comune della Repubblica. Se non si verifica cambiamento di comune, il movimento costituisce un semplice passaggio, e non dà diritto ad alcuna indennità.

Il comma precedente è applicabile anche ai cambi di destinazione disposti in occasione di nomine che derivino da passaggi di gruppo o di categoria, o che riguardino personale già in servizio dello Stato, in posti di ruolo.

Sono trasferibili di autorità soltanto gli operai permanenti e gli incaricati stabili; gli operai temporanei e gli incaricati provvisori possono essere trasferiti col loro consenso; gli operai giornalieri non sono trasferibili in nessun caso.

Agli effetti delle indennità, sono anche considerati come viaggi per trasferimento quelli compiuti entro i confini della Repubblica dagli operai permanenti e dagli incaricati stabili, nonché dalle loro famiglie, per il raggiungimento del domicilio eletto, in seguito a cessazione dal servizio, purché non determinata da espulsione, da licenziamento volontario o per servizio militare, da licenziamento in seguito ad esito di giudizio penale o per assenze arbitrarie.

Le indennità di trasferimento non spettano quando il viaggio di trasferimento al domicilio sia compiuto dopo trascorso un anno dalla data della cessazione dal servizio, o dalla morte del salariato, a meno che tale termine venga prorogato, prima della scadenza, dall'Amministrazione centrale, per cause eccezionali.

Non compete alcuna indennità per i trasferimenti concessi, in seguito a domanda degli interessati, eccettuati i casi in cui dai regolamenti delle singole amministrazioni sia consentita la presentazione di tali domande dopo determinati periodi minimi di permanenza in località disagiate o malsane, compensate con le indennità previste dal successivo articolo 107.

Il salariato che venga trasferito mentre si trovi comandato o in missione, ha diritto a fare ritorno prima nella sua sede di lavoro per almeno 30 giorni, se ha persone di famiglia conviventi a carico, e per 15 giorni almeno nel caso contrario.

Ove egli si avvalga di tale diritto, comprovandolo coi prescritti documenti, gli assegni di trasferimento tanto per lui, quanto per la sua famiglia, sono computati dalla precedente alla nuova sede di lavoro; diversamente.

a) vengono computati per il percorso dal luogo della temporanea destinazione in co-

mando od in missione alla nuova sede di lavoro gli assegni propri del salariato e precisamente la diaria, la spesa di trasporto suo personale e quella per il trasporto, imballaggio, presa e resa a domicilio della sua parte di bagaglio, nel limite massimo di peso consentito;

b) vengono computati per il percorso dalla precedente alla nuova sede tutti gli altri assegni, e cioè il compenso fisso e la spesa di trasporto personale dei membri della famiglia, nonché la spesa per il trasporto, imballaggio presa e resa a domicilio delle masserizie nei limiti massimi di peso consentiti.

Se all'atto del trasferimento o della cessazione dal servizio, o della morte del salariato, la sua famiglia o qualche membro di essa si trovi a dimorare temporaneamente in una località diversa da quella dov'egli era destinato, le indennità di trasferimento, ove gli interessati lo richieggano, vengono computate pel percorso della predetta dimora temporanea, rispettivamente nel loro complesso, l'importo delle indennità spettanti per il normale percorso, vengono ridotte a tale misura.

ART. 99.

Sono compresi sotto la qualifica di « comandati » i salariati

a) che, senza cessare di appartenere al proprio stabilimento od ufficio, sono destinati, per occorrenze temporanee, presso altro stabilimento od ufficio governativo, sito in un diverso comune della Repubblica e, in entrambi i casi, per un periodo presumibilmente superiore a sei mesi;

b) che vengono destinati su navi, con aggregazione all'equipaggio militare, senza limite di tempo.

Se la destinazione temporanea di cui alla lettera *a)* si effettua presso uno stabilimento o ufficio dello stesso comune, il movimento costituisce un semplice passaggio, e non dà diritto ad alcuna indennità.

Le destinazioni di cui alla lettera *b)* si iniziano con l'imbarco e cessano con lo sbarco.

Non si effettuano comandi per destinazioni a terra, all'estero, provvedendosi sempre a ciò mediante missioni.

I comandi devono essere limitati ai casi strettamente necessari, e sempre che non vi sia modo di provvedere più economicamente alle occorrenze del servizio, con l'assunzione di salariati sul luogo; viceversa deve provvedersi mediante comandi, anziché con missioni, tutte le volte che debbasi inviare salariati in altre località della Repubblica per

determinati lavori o incarichi, di durata presumibilmente superiore ai sei mesi.

Gli operai inviati dagli stabilimenti presso uffici tecnici o di vigilanza, siti in altri comuni della Repubblica, non devono essere considerati come trasferiti, bensì come comandati od in missione, con l'osservanza rigorosa di quanto dispone il comma precedente.

Sono applicabili ai comandi dei salariati le stesse norme di cui al quarto comma del precedente articolo 99; però sulle navi possono essere comandati soltanto operai permanenti, e deve provvedersi analogamente, in quanto sia possibile, per i comandi presso gli uffici tecnici o di vigilanza; in mancanza di operai permanenti possono eccezionalmente essere comandati operai non di ruolo, esclusi i giornalieri.

Il viaggio eventuale compiuto dalla famiglia del salariato comandato, per seguire il proprio capo famiglia nella sua temporanea destinazione, non è compensato da alcuna indennità a carico dello Stato.

ART. 100.

Sono in missione i salariati, aventi una destinazione a terra, anche temporanea, che, per determinati incarichi e lavori, sono inviati in altra località della Repubblica oppure all'estero, purché essi, per raggiungere tali località, si allontanino più di 15 chilometri dalla stazione ferroviaria o dal luogo di imbarco o dalla cinta daziaria o dalla linea di confine del comune dove trovansi destinati, o che, anche allontanandosene meno di 15 chilometri debbano pernottare fuori del comune stesso. Per i salariati incaricati di prestare servizio in determinati tronchi di vie o di linee, tali zone o tronchi si intendono sostituiti ai comuni, agli effetti del presente comma.

Quando i salariati sono inviati a compiere gli incarichi od i lavori di cui sopra presso altro stabilimento od ufficio della Repubblica occorre, perché si verifichi la missione, che la presumibile durata degli incarichi stessi non ecceda sei mesi, altrimenti a norma del precedente articolo 99, essi devono essere inviati in comando.

Il salariato comandato sui di una nave (lettera *b*) del precedente articolo 99, viene considerato in missione quando, per eseguire incarichi o lavori affidatigli, debba recarsi in una località a terra, più di 15 chilometri dal punto di sbarco, o nella quale, anche se meno distante, egli debba pernottare.

I salariati che sono inviati su navi, mercantili o galleggianti minori, sugli ormeggi o in moto, per prove di qualsiasi specie od altri incarichi occasionali, sono considerati in missione, quando si verificano le condizioni di cui al primo comma del presente articolo, tenuto conto, per il computo della distanza percorsa, di quanto è disposto dal successivo articolo 101.

Sono altresì considerati in missione:

a) i salariati mentre trovansi in comando od in missione, per il viaggio di ritorno alla loro sede di lavoro, previsto all'ottavo e nono comma del precedente articolo 98;

b) i salariati che vengono inviati presso ospedali, siti in altro comune, per accertamenti sanitari, disposti in ufficio;

c) i salariati che, trovandosi, per conto particolare fuori dalla propria destinazione, vengono incaricati di espletare servizi nella stessa o in altra località, e quelli che, durante un viaggio per ragioni di servizio, vengono trattenuti in quarantena o in contumacia. La missione in questi casi è limitata al periodo dell'incarico o del provvedimento sanitario e non dà diritto a rimborso di spese di viaggio;

d) i salariati che siano chiamati fuori della loro destinazione, come testi o periti, in giudizi penali o civili, per essere intesi intorno a fatti inerenti al loro servizio. In questo caso compete soltanto la differenza fra gli ordinari assegni di missione stabiliti dal presente regolamento e quanto venga liquidato a norma delle tariffe in materia penale e civile;

e) i salariati in viaggio di richiamo dalla licenza senza perdita di competenze, e gli stessi per il viaggio di ritorno nella stessa licenza, purché non si tratti di richiamo generale e non sia trascorso più della metà del periodo di licenza;

f) i salariati che, mentre trovansi da oltre un anno all'estero, vi trascorrono in tutto o in parte, in seguito a regolare autorizzazione, la licenza senza perdita di competenze, nonché gli stessi salariati e quelli che siano comandati su navi, pure da oltre un anno, durante il viaggio dal luogo dove si trovano al loro domicilio, per recarsi a fruire della predetta licenza, e viceversa durante il viaggio di ritorno dall'estero, o sulla nave al termine della licenza stessa.

I regolamenti delle singole Amministrazioni potranno prevedere altri casi nei quali i salariati siano da considerarsi in missione.

Le missioni possono essere affidate a tutti i salariati, eccettuati gli operai giornalieri.

È applicabile ai casi di missione l'ultimo comma del precedente articolo 99.

ART. 101.

Si compiono brevi gite dai salariati di ruolo e non di ruolo compresi quelli giornalieri, quando, senza pernottare fuori della loro destinazione, anche temporanea, essi vengono inviati da una località all'altra, da una nave o da un galleggiante, ed eseguire incarichi o lavori in altra località a terra, o su altra nave, o altro galleggiante sugli ormeggi od in moto, entro il limite di 15 chilometri calcolato come al primo comma del precedente articolo 100, purché il percorso fra andata e ritorno oltre punti di partenza indicati dal comma stesso, superi i 5 chilometri.

ART. 102.

Quando occorra far luogo alle destinazioni di cui ai precedenti articoli 98 e 99, o provvedere per lunghe missioni all'estero, vengono a ciò destinati, di preferenza, coloro che, appartenendo ai mestieri richiesti o possedendo i necessari requisiti, accettino volontariamente tali destinazioni; in mancanza, sono scelti di autorità, fra coloro che hanno le volute condizioni, prima i salariati liberi da vincoli di famiglia, e poi i meno anziani.

I salariati che si rifiutino di raggiungere la destinazione loro assegnata o la raggiungano con ritardo, senza giustificati motivi, sono considerati assenti arbitrariamente, a norma del quinto capoverso del precedente articolo 65.

ART. 103.

È in ogni caso riservata all'Amministrazione centrale la facoltà di trasferire, comandare o passare dall'uno all'altro stabilimento od ufficio qualsiasi salariato, anche se per domanda o con il consenso degli interessati; i direttori degli stabilimenti ed i capi degli uffici predetti provvedono a tutti gli altri movimenti dei dipendenti salariati, salvo che per le missioni, i regolamenti delle singole amministrazioni non stabiliscono diversamente.

Le eventuali proroghe delle missioni oltre il sesto mese è riservata all'Amministrazione centrale. Per le missioni dei salariati all'estero e per le proroghe relative è necessaria l'autorizzazione del Ministro.

Le missioni devono essere limitate ai casi di imprescindibili necessità dei servizi, e non sono consentite per le località dove esistano salariati della stessa Amministrazione, idonei ad eseguire gli incarichi relativi, salvo ecce-

zioni riconosciute giustificate dall'Amministrazione centrale.

La durata delle missioni deve essere prestabilita dalle Autorità che le dispongono, ove per cause eccezionali occorra protrarne la durata, e non sia possibile di ottenere in tempo utile la proroga, deve di ciò darsi giustificazione dalle autorità presso le quali le missioni vengano eseguite; oppure dagli stessi salariati, nel caso che non eseguano tali missioni presso uffici od amministrazioni statali. In quest'ultimo caso, mancando la giustificazione o se quella presentata non sia riconosciuta fondata, si fa luogo alla deduzione della diaria per il periodo corrispondente all'eccedenza ingiustificata della durata, indipendentemente dalle eventuali sanzioni disciplinari.

ART. 104.

Qualunque sia la durata del viaggio, i salariati trasferiti o passati ad altri stabilimenti od uffici e quelli comandati si considerano, definitivamente o temporaneamente secondo i casi, alla dipendenza delle autorità presso le quali si recano, dal giorno stesso della partenza.

I salariati in missione, anche se inviati presso altro stabilimento od ufficio continuano a dipendere amministrativamente da quello a cui appartengono, salvo le eccezioni che vengono stabilite per le missioni all'estero.

ART. 105.

Le direzioni degli stabilimenti od uffici o i comandi delle navi donde partono i salariati trasferiti, comandati o inviati o in breve gita, consegnano ai medesimi un foglio di via, apponendovi il visto partire e la data relativa.

Questo documento che può essere anche collettivo, ed in tal caso è affidato al salariato che guida il drappello, viene presentato in ciascuna località, di sosta fuori sede per ragioni di servizio, o sulle navi all'Autorità competente della stessa Amministrazione se esista, la quale oppone il visto di arrivare e, se ne sia il caso, il visto partire per il ritorno, con le ore relative, anche per gli imbarchi e sbarchi.

In mancanza di tali Autorità le indicazioni delle ore di arrivo e di partenza sono segnate dagli stessi salariati.

Al ritorno, le Direzioni degli stabilimenti od uffici, o i Comandi delle navi, indicano sul foglio di via l'ora di arrivo.

Tale documento che può essere anche rilasciato da una Autorità diversa da quella

di cui dipende il salariato, serve, disciplinarmente per giustificare il viaggio compiuto ed il tempo impiegato e, amministrativamente, per la liquidazione degli assegni dovuti.

I fogli di via, oltre il giorno e l'ora di partenza, devono indicare all'atto del rilascio

1^a categoria: il gruppo, il sottogruppo, dei salariati partenti, la località onde partono, quella dove sono diretti e, ove occorra l'itinerario da seguirsi, la disposizione (bollettino, ordine del giorno o di servizio, o lettera) che si riferisce al movimento, il genere e lo scopo del viaggio, il termine assegnato all'espletamento delle missioni, se i trasferimenti siano stati concessi in seguito a domanda, se le missioni senza pernottamento fuori sede e le brevi gite siano eseguite, o non, nell'interesse degli Enti pubblici estranei allo Stato o di privati, l'ultima giornata di paga o retribuzione e annesse competenze corrisposta, l'anticipazione pagata sugli assegni dovuti per viaggio, per la missione o per la breve gita, le licenze o i congedi eventualmente concessi per fruirne durante il viaggio, l'eventuale autorizzazione a viaggiare in classe superiore a quella stabilita.

Ad ogni successiva apposizione di visto arrivare o visto partire, fino a quella relativa al viaggio di ritorno, vengono indicate sui fogli di via le date ed ore relative, le ulteriori corresponsioni di paghe o retribuzioni o anticipazioni, le licenze eventualmente concesse. Nei casi di missioni senza pernottamento fuori sede o di brevi gite compiute su navi o eseguite fuori bordo da salariati comandati su navi, viene altresì annotato sul foglio di via se ed in qual modo i salariati stessi abbiano fruito a bordo del trattamento di vitto.

Ove qualcuna delle predette indicazioni, per qualsiasi motivo, non venga inserita nel foglio di via, deve essere comunicata per lettera alle autorità cui possa interessare.

In apposita colonna di annotazioni, gli stessi interessati indicano:

mezzi di trasporto di cui si servano, i nomi delle navi su cui prendono imbarco, i ritardi, le fermate, le interruzioni, i mutamenti di itinerario eventualmente verificatisi durante il viaggio, e quanto altro possa avere attinenza con la liquidazione degli assegni loro dovuti.

ART. 106.

Per i salariati che siano regolarmente autorizzati a risiedere in comuni limitrofi a quelli della loro destinazione di lavoro o di ufficio, nonché per le loro famiglie, nei tra-

sferimenti, i viaggi per motivi di servizio si considerano iniziati o terminati, secondo i casi, nel luogo di destinazione.

ART. 107.

Possono concedersi soprassoldi ai salariati, di ruolo e non di ruolo per le funzioni e nella misura stabilita dai regolamenti delle singole Amministrazioni.

TITOLO IX.

MILITARI AGGREGATI
AGLI STABILIMENTI DI LAVORO

ART. 108.

I sottufficiali e militari di truppa dell'esercito, della marina, dell'aeronautica e della guardia di finanza possono essere inviati presso gli stabilimenti di lavoro dello Stato

a) temporaneamente, per prestazioni di lavoro nelle officine o sui galleggianti in servizio negli stabilimenti, oppure per il funzionamento di servizi generali, o, infine per l'espletamento di determinati incarichi tecnici, inerenti alle loro specialità professionali;

b) giornalmente, per lavori di forza o di manovalanza, relativi alle officine, ai magazzini, ai depositi di munizioni o di combustibili, alle operazioni di carico e scarico o di imbarco e sbarco di materiali.

Per lavori, servizi ed incarichi di cui alla lettera a), i predetti militari vengono, con appositi ordini di servizio, aggregati agli stabilimenti: per lavori considerati alla lettera b), essi nel numero occorrente ed in base a note nominative giornaliere, sono inviati ai posti loro assegnati, riuniti in squadre, costituite esclusivamente di militari di truppa e dirette da sottufficiali o graduati di truppa. Tali squadre assumono la denominazione di comandate militari.

I sottufficiali non possono essere preposti al Comando di squadre di operai.

ART. 109.

Durante il servizio di cui al precedente articolo 108 i militari sono sottoposti, per quanto concerne i lavori e servizi loro affidati, all'immediata autorità dei dirigenti tecnici, eseguendone gli ordini e debbono rispetto anche a tutti i funzionari militari e civili preposti ai lavori ed ai servizi amministrativi e contabili.

Essi debbono, uniformarsi alle norme stabilite circa la esecuzione ad economia dei lavori, l'ordine e la disciplina, la morale, la pulizia, igiene e sicurezza degli stabilimenti.

Delle loro eventuali mancanze disciplinari viene fatto rapporto alle autorità militari dalle quali dipendono.

Indipendentemente da ciò il direttore dello stabilimento può, in tali casi, infliggere multe, pari a una o più quote orarie dell'eventuale compenso di lavoro per essi stabilito dai regolamenti delle singole amministrazioni.

ART. 110.

L'orario di lavoro dei militari considerati al precedente articolo 109 è, in quanto possibile, lo stesso degli stabilimenti dove prestano l'opera loro, salvo le eccezioni imposte dalle esigenze del servizio militare. Compatibilmente con le medesime esigenze, può essere ordinato ai predetti militari di lavorare straordinariamente, in giorni festivi o in ore notturne.

La presenza al lavoro viene accertata mediante rassegne nominali.

TITOLO X.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 111.

In ogni stabilimento di lavoro deve essere istituita una sala di pronto soccorso, provvista di materiale chirurgico e farmaceutico necessario per le prime immediate cure nei casi di infortunio o di infermità.

Così gli spogliatoi, i lavandini, i refettori e le latrine degli stabilimenti sistemati con l'osservanza delle regole d'igiene e distinti per il personale dei due sessi.

ART. 112.

I reclami e i ricorsi dei salariati devono essere presentati per la via gerarchica secondo le norme dei regolamenti delle singole Amministrazioni.

ART. 113.

I salariati permanenti e temporanei possono fare parte di organizzazioni sindacali ed hanno il diritto di eleggere i loro rappresen-

tanti in seno alle Commissioni interne del posto di lavoro.

Le norme per tali elezioni sono quelle concordate fra le organizzazioni sindacali.

ART. 114.

Le norme in contrasto con quelle contenute nella presente legge sono abrogate, unitamente al testo unico approvato con regio decreto 24 dicembre 1924, n. 2114, e al regio decreto 31 dicembre 1924, n. 2252, e successive modificazioni.