

N. 136-684-300-A

CAMERA DEI DEPUTATI

RELAZIONE DELLE COMMISSIONI PERMANENTI X E XIII (TRASPORTI - LAVORO)

(RELATORI: TROISI E GITTI, per la maggioranza;
BIMA, di minoranza)

SULLE

PROPOSTE DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati SCALIA, STORTI, DONAT-CATTIN, CAPPUGI, GITTI,
CALVI, ZANIBELLI, ARMATO, AZIMONTI, COLASANTO

Presentata il 22 luglio 1958

Estensione delle norme contenute nel regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148,
al personale degli autoservizi extraurbani

d'iniziativa dei Deputati SANTI e NOVELLA

Presentata il 10 dicembre 1958

Estensione delle norme di equo trattamento al personale
addetto alle autolinee extraurbane

E

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

FODERARO, DE' COCCI, CERVONE, CARCATERA, BIMA, DOSI, NEGRARI,
ROSELLI, VERONESI, SCHIRATTI, SAMMARTINO, DURAND DE LA PENNE,
BOIDI, SPADOLA

Presentata il 27 settembre 1958

Stato giuridico del personale dipendente
da aziende esercenti autoservizi di linea in concessione

Presentata alla Presidenza il 24 marzo 1960

RELAZIONE DELLA MAGGIORANZA

ONOREVOLI COLLEGHI! — È una vecchia aspirazione della categoria dei dipendenti delle autolinee extraurbane di ottenere una disciplina legislativa del proprio stato giuridico a somiglianza di quella accordata al personale impiegatizio ed operaio delle aziende ferrotramviarie. Il problema viene affrontato dalle proposte di legge di iniziativa dei deputati Scalia e Santi, che in effetti fanno riferimento al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, riguardante le famose norme sull'equo trattamento di cui godono attualmente i dipendenti delle aziende ferrotramviarie. Tali proposte di legge sono pressoché identiche: esse tendono a risolvere il problema di una migliore regolamentazione del trattamento di lavoro dei dipendenti delle autolinee mediante la estensione pura e semplice ad essi delle norme surriferite sull'equo trattamento. I dipendenti dalle aziende a carattere familiare, ovverosia quelle con non più di 5 dipendenti, vengono classificate per equiparazione nella categoria del personale avventizio. La proposta di legge dell'onorevole Scalia si differenzia però, in quanto non contiene due disposizioni previste dalla proposta di legge dell'onorevole Santi: l'articolo 3, che ne estende l'applicazione anche alle categorie di lavoratori addetti a pubblici servizi di trasporto diversi dagli autoservizi di linea extraurbane in concessione; l'articolo 4, che ne estende l'applicazione ai lavoratori dipendenti da enti sorti successivamente come le regioni.

La proposta di legge degli onorevoli Foderaro ed altri, invece, tende a raggiungere lo scopo attraverso una più ampia regolamentazione di tutto il settore, trasferendo cioè sul piano legislativo tutte le norme già concordate ed sperimentate dai datori di lavoro e dai lavoratori nei contratti collettivi scaduti recentemente che, a giudizio dei proponenti, costituiscono complessivamente uno *status* veramente aderente alle mansioni dei dipendenti delle autolinee, rimanendo affidato il trattamento economico alle imprese in sede contrattuale. Secondo detta proposta l'assunzione regolata dagli articoli 7 e 42, può essere a termine ovvero a tempo indeter-

minato; nel primo caso deve, però, risultare da atto scritto. Viene, quindi, prevista la classificazione del personale (articoli 8 e 41) ai fini delle mansioni e della retribuzione; è previsto altresì un periodo di prova per tre mesi per gli operai e per gli impiegati un periodo variabile da due a sei mesi, a seconda della categoria. Per l'orario di lavoro si fa riferimento alle particolari norme di legge vigenti, fatta eccezione per gli operai addetti ai servizi urbani od occasionali. Altre disposizioni della proposta di legge degli onorevoli Foderaro ed altri riguardano il lavoro straordinario, il riposo settimanale, i trasferimenti per esigenze aziendali, i permessi a richiesta del lavoratore.

Le Commissioni Trasporti e Lavoro sono state confortate, nel loro esame, dal parere favorevole espresso dalla Commissione Giustizia nella seduta del 22 gennaio 1960 e accompagnato da alcune raccomandazioni. La Commissione Giustizia, infatti, ha fatto presente l'opportunità che in materia di leggi regolanti i rapporti di lavoro venga chiesto altresì il parere della I Commissione (Affari costituzionali) per i riflessi dell'articolo 39 della Costituzione. Inoltre la Commissione di Giustizia ha fatto presente l'opportunità che con l'estensione pura e semplice del rapporto di lavoro, quale è stato regolato dal regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, non si introducano principi contrari alla costituzione, e ciò con speciale riferimento alla necessità, in base all'articolo 113 della Costituzione, che le decisioni del Consiglio di disciplina siano appellabili.

Le Commissioni Trasporti e Lavoro nella loro maggioranza hanno, però, ritenuto ormai superata la proposta di legge degli onorevoli Foderaro ed altri data l'emanazione della legge della validità *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro. Malgrado siano affiorate varie perplessità sulla unica regolamentazione per due settori di lavoro aventi caratteristiche differenziali, quali sono quelli dei dipendenti di autolinee extraurbane e dei ferrotramvieri sia per quanto riguarda le dimensioni aziendali, sia per la stabilità del rapporto di lavoro e sia per la differenza

valutativa per le prestazioni del lavoro medesimo — perplessità e dubbi che sono stati illustrati dal relatore Troisi — la maggioranza delle due Commissioni ha ritenuto di accedere al principio della estensione delle norme dell'equo trattamento pur con talune modificazioni per attenuarne la portata da un punto di vista economico e giuridico. Per questo le due Commissioni hanno inteso formulare un nuovo testo in sostituzione delle due proposte di legge dei deputati Scalia e Santi Novella che hanno l'onore di sottoporre all'Assemblea. In base all'articolo 1 del nuovo testo le disposizioni del regio decreto n. 148 (ovverosia la legge sull'equo trattamento per le aziende ferrotramviarie urbane) sono estese al personale addetto agli autoservizi di linea extraurbani, anche se non direttamente dipendente da azienda concessionaria, e sempreché, a giudizio del Ministero dei trasporti, risulti superiore a 25 il numero di personale occorrente per le normali esigenze di tutti gli autoservizi, anche se urbani, ovunque esercitati dall'azienda. Il secondo comma dello stesso articolo 1 precisa, poi, che per gli autoservizi esercitati da aziende concessionarie di linee ferroviarie, tramviarie, filoviarie e di navigazione interna, si terrà conto, ai fini dell'applicazione del primo comma dell'articolo 1, del complesso del personale occorrente alle normali esigenze di tutti i servizi aziendali. L'articolo 2 del nuovo testo contempla, poi, che il rapporto di lavoro del personale di autoservizi extraurbani, che non ricada sotto l'applicazione del precedente articolo 1, è regolato dal contratto di lavoro stipulato per il personale al quale si applica la legge stessa. L'articolo 3 riguarda, invece, l'estensione della nuova legge anche nei confronti del personale di autoservizi urbani per il quale ne ricorrano le condizioni. L'articolo 4 precisa, che le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, si applicano a tutto il personale degli autoservizi urbani ed extraurbani in concessione od in esercizio ad aziende private o municipalizzate, o a comuni, province, regioni, consorzi od altri enti pubblici. Infine, secondo l'articolo 5 gli enti o aziende concessionari di autoservizi urbani ed extraurbani sono obbligati al mantenimento in servizio, con la conservazione dei diritti acquisiti, in applicazione della legge in questione o della legge 24 maggio 1952, n. 628, del personale che alla data della cessione ha diritto alla applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 del nuovo testo. Qualora per effetto di cessione di autoservizio urbano o extraurbano resti alle dipendenze dell'ente o

azienda cedente un numero di personale inferiore a 25, spetta a quest'ultimo la conservazione dei diritti già acquisiti ai sensi della nuova legge o della legge 24 maggio 1952, n. 628.

Da un punto di vista sociale ed umano il provvedimento incontra netti consensi da parte della maggioranza. Esso elimina, fra l'altro, le anomalie oggi esistenti e derivanti dal fatto che talvolta nella stessa azienda si riscontrano dipendenti che godono il privilegio dell'equo trattamento (servizi urbani) e dipendenti che ne sono sprovvisti (servizi extraurbani). Tuttavia da un aspetto economico e giuridico sono state espresse riserve e perplessità delle quali ci sembra doveroso far cenno. Anzitutto si è obiettata la precarietà delle concessioni di autoservizi. Secondo le norme vigenti, le concessioni hanno il carattere provvisorio di un anno. Ci sono poi le concessioni stagionali e turistiche. Al contrario, le ferrotramvie godono di una concessione di 50 anni. Da tale situazione giuridica scaturisce uno squilibrio pericoloso delle aziende per le quali si avrebbe una stabilità del personale ed una precarietà dell'attività economica. Nella precedente legislatura fu presentato al Senato un disegno di legge che in una disciplina più organica e stabile della materia prevedeva una durata novennale delle concessioni. È pertanto indispensabile affrettare la nuova disciplina giuridica delle concessioni per sanare, almeno in parte, l'accennato squilibrio. In proposito si è formulato un ordine del giorno.

Altra riserva sollevata concerne la frattura che si determinerà tra lavoratori della stessa categoria. Difatti coloro che prestano la loro opera alle dipendenze di aziende di autoservizi di linea extraurbani con più di 25 dipendenti come personale occorrente per le normali esigenze, usufruiscono della estensione della legge n. 148 sull'equo trattamento, mentre coloro che prestano l'attività nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti, godono soltanto della tutela contrattuale, secondo la legge n. 741. Qualcuno ha raffigurato addirittura una violazione di principio costituzionale di eguaglianza fra i cittadini.

Non è mancata, poi, qualche riserva sul criterio adottato per la linea di demarcazione fra i due gruppi di aziende.

È stata posta in rilievo la diversa organizzazione aziendale delle autolinee e delle ferrotramvie.

Infine si è ravvisata la necessità ed urgenza di un coordinamento del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, per regolarizzare il

trattamento dei ferrotramvieri. A quel decreto si sono sovrapposti ed aggiunti numerosi provvedimenti legislativi a modifica ed integrazione del testo originario.

Citiamo le disposizioni più importanti:

legge 1 agosto 1941, n. 1063, che reca modificazioni in materia di Cassa soccorso e di Consiglio di disciplina;

regio decreto 3 aprile 1942, n. 536, che coordina il decreto 148 con le norme relative al richiamo alle armi;

decreto legislativo luogotenenziale 15 febbraio 1945, n. 97, che detta norme per la nomina dei membri del Consiglio di disciplina e della Commissione amministratrice della Cassa soccorso;

decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 maggio 1947, n. 575, che proroga la validità del precedente decreto luogotenenziale;

decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 9 novembre 1947, n. 1363, che abolisce la distinzione fra personale ordinario e straordinario, creando la categoria degli avventizi; il provvedimento suscita notevoli inconvenienti e difficoltà per la sistemazione del personale;

decreto-legislativo 7 maggio 1948, n. 657, che estende le norme del 148 al personale adibito su autolinee e filovie urbane gestite da aziende tramviarie;

legge 24 maggio 1952, n. 628, che estende le norme del 148 al personale delle filovie urbane ed extraurbane, nonché delle autolinee urbane; questi ultimi provvedimenti accentuano l'inadeguatezza della disciplina originaria, ai concreti rapporti ad essa assoggettati, rapporti diversi per le caratteristiche precipue di attività tanto dissimili con esigenze e struttura organizzativa e gerarchica essenzialmente differenti;

legge 3 novembre 1952, n. 1982, che reca modifiche in materia di risarcimento dei danni e riforma la composizione del Consiglio di disciplina;

legge 6 agosto 1954, n. 858, che approva le tabelle delle qualifiche del personale;

legge 2 maggio 1955, n. 404, che modifica le tabelle delle qualifiche del personale;

legge 26 luglio 1956, n. 1034, che sancisce il passaggio in ruolo del personale di determinate qualifiche e delimita la categoria del personale avventizio;

legge 24 luglio 1957, n. 633, che regola i rapporti fra ricorso ed azione giudi-

ziaria a modifica del sorpassato sistema del 148;

legge 4 febbraio 1958, n. 22, che modifica le tabelle delle qualifiche del personale.

Da questa congerie di norme e soprattutto dalla estensione di questa regolamentazione giuridica — non solo assai lontana nel tempo, ma anche superata dallo stesso ordinamento corporativo ed ancor più dal sistema conseguente alla soppressione di esso — ad attività diverse, nasce la necessità di riordinare tutta la materia adeguandola alle nuove esigenze con una strutturazione più agevole e snella. Necessità tanto più evidente da un sommario di alcune norme del regio decreto n. 148 e precisamente:

Articoli 1, 2, 3. — Stabiliscono tutta una procedura particolare per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro; la contrattazione aziendale ivi prevista è del tutto superata dall'attuale realtà consolidata di contratti collettivi ad ambito nazionale secondo il più moderno ed equo concetto di categoria professionale;

Art. 11. — Prevede il successivo coordinamento delle varie norme, spesso contrastanti, il che dimostra come già in origine si sentisse la necessità di un riordino generale della materia. La norma, a quasi 30 anni di distanza, non ha ancora trovato attuazione ed anzi la frammentarietà e disorganicità della materia è andata acuendosi con il sovrapporsi dei molteplici provvedimenti di legge;

Art. 13. — Approva lo statuto tipo della Cassa soccorso, che è quello ancora vigente. I grandi miglioramenti verificatisi nel campo dell'assistenza di malattia ai lavoratori non hanno trovato recezione nello statuto della Cassa soccorso che, risalendo al 1931, appare oggi anacronistico. La Cassa provvede all'assistenza medica per l'agente ed i familiari a carico, mentre non è prevista alcuna assistenza farmaceutica o chirurgica.

Anche questo voto è stato accolto dalla maggioranza delle Commissioni.

Malgrado le perplessità emerse dal dibattito, in considerazione delle finalità sociali che il provvedimento si prefigge, i relatori raccomandano l'approvazione del nuovo testo formulato dalle Commissioni.

TROISI e GITTI, *Relatori per la maggioranza.*

RELAZIONE DI MINORANZA

ONOREVOLI COLLEGHI! — Così come nella passata legislatura, anche ora, sotto forma di relazione di minoranza intendiamo esprimere il nostro profondo dissenso sulle proposte di legge degli onorevoli Scalia, Storti e Santi-Novella con le quali si chiede la estensione *sic et simpliciter* delle norme dell'equo trattamento al personale delle aziende esercenti auto servizi extra urbani.

E per esprimere subito chiaramente e compiutamente il nostro pensiero diciamo che il dissenso è di principio, che l'opposizione è un'opposizione al principio, intendendo con ciò esprimere la nostra viva contrarietà ad una legislazione speciale in materia di contratti di lavoro, ad una disciplina pubblicistica, che prescinda, che non tenga conto, che ignori la libera pattuizione sindacale.

Nel 1905 quando l'istituto dell'equo trattamento sorse, nel 1931, durante il fascismo, quando tale materia fu disciplinata, non mancavano valide ragioni che giustificassero una disciplina legislativa dei rapporti di lavoro per una categoria di lavoratori. Allora sia nell'uno che nell'altro periodo i diritti fondamentali dei lavoratori non erano costituzionalmente definiti e tutelati da adeguate leggi generali, le libertà civili politiche e sindacali — condizione indispensabile per un vero progresso sociale — non erano né garantite né sempre tutelate, allora lo stato non perseguiva, così come persegue ora, una politica atta a combattere la miseria ed a elevare il tenore di vita delle classi più umili. Ciò che aveva, quindi, giustificazione nel passato non ha più validità in questa nostra Repubblica che ha nei pochi anni di vita elaborato una legislazione sociale tra le più evolute. E la semplice richiesta di una legislazione speciale che disciplini rapporti di lavoro, significa, da una parte, misconoscere quel clima generale e quegli strumenti che lo Stato democratico, quale è il nostro, ha pur creato mentre, dall'altra parte, il far appello alla legge invece che alla libera pattuizione contrattuale di categoria significa sfiducia verso la capacità di realizzazione autonoma delle organizzazioni sindacali ed ignorare tutto un orientamento in materia culminato nella legge che sancisce il riconoscimento giuridico dei contratti di lavoro e la sua efficacia *erga omnes*.

Né tale richiamo ad una ormai superata disciplina pubblicistica dei rapporti di lavoro per una categoria di lavoratori può essere oggi seriamente invocata facendo leva su una argomentazione indubbiamente di peso: e cioè la presunta o reale inosservanza delle norme contrattuali da parte di alcuni concessionari esercenti auto servizi extra urbani, così come si legge in una relazione delle due proposte di legge. E ciò perché il ricorso ad una legislazione speciale sul tipo di quella proposta dai colleghi Scalia e Santi sorge non tanto da una obbiettiva inosservanza delle norme contrattuali da parte di alcuni o dalla generalità dei datori di lavoro ma avrebbe la sua giustificazione solida ed inoppugnabile qualora mancasse nel nostro Paese — come dianzi dicemmo — una legislazione sociale articolata con organismi e sanzioni a tutela ed a presidio dei diritti dei lavoratori. E basta porci questo problema per far cadere l'argomentazione addottata.

Più profonda e non scevra di un fondamento storico ci pare invece l'altra giustificazione secondo cui l'estensione dell'equo trattamento al personale delle autolinee extra urbane sarebbe un'esigenza imposta dalla necessità di riunificare lo stato giuridico di tutti gli addetti ai servizi pubblici di trasporto in concessione nella cui categoria rientra indubbiamente il personale addetto agli autoservizi extra urbani.

« In fondo — dicono i proponenti e sostiene la maggioranza — se il conduttore di un *pullman* svolge oggi lo stesso servizio in precedenza disimpegnato da un macchinista o da un tramviere è logico che a costui compete oggi lo stato giuridico proprio dei ferrotramvieri ».

E poiché con ciò si tocca veramente il fondo della questione è necessaria, quindi, una digressione storica sulla materia. Il cosiddetto equo trattamento che ebbe, con la legge n. 148 dell'8 gennaio 1931, la sua disciplina organica e che si sostanzia nella stabilità del rapporto d'impiego, nacque, come istituto giuridico, nel lontano 1905 ed è coevo alla statizzazione delle tre più importanti società ferroviarie private italiane attuata con la legge 22 aprile 1905, n. 137 e con cui fu istituita l'azienda autonoma delle ferrovie statali.

Lo Stato italiano, diventando, in quel tempo, imprenditore pubblico e gestore dell'unico ed incontrastato mezzo di trasporto della epoca, volendo premunirsi ed a ragione, contro possibili agitazioni ed interruzioni dei servizi, attribui a ferrovieri da una parte la qualifica di pubblici ufficiali e, come contropartita, la stabilità dell'impiego.

Dati i tempi, la mancanza di una legislazione sociale e l'assenza di una robusta organizzazione sindacale democratica, è naturale che l'equo trattamento fosse invocato allora, da parte della categoria, come una grande conquista sociale.

Erano quelli i tempi in cui la ferrovia godeva del più assoluto ed incontrastato monopolio nel settore dei trasporti ed il servizio era davvero un servizio necessario.

Per di più, la stabilità dell'impiego era richiesta dalla natura del tutto particolare della prestazione ferroviaria. Infatti — e tale ragionamento se ristretto all'ambito ferroviario conserva una certa qual validità attuale — il conducente di una locomotiva, il frenatore, il deviatore, il capo stazione e lo stesso personale di officina delle aziende feretrotramviarie avevano una specializzazione in senso stretto tale da rendere non solo quel personale non agevolmente sostituibile dalla azienda, ma altresì all'azienda stessa necessariamente legato, perché esso altrove non avrebbe trovato facilmente occupazione. Si tratta insomma di prestazioni infungibili di personale inintercambiabile spesso anche nei confini dell'azienda e tanto più fuori di essa.

Se si tengono ben ferme le suddette premesse si comprende agevolmente la logicità dell'estensione di tale istituto dai ferrovieri statali ai dipendenti delle ferrovie e tramvie in concessione ai privati — estensione attuata tra il 1906 ed il 1919 — anche se ciò andò a detrimento della economicità delle relative gestioni aziendali. Ma tant'è: si trattava di assicurare la continuità di servizi necessari, o almeno quello fu il tentativo, e, d'altra parte, le aziende feretrotramviarie in concessione ai privati o ad enti pubblici, godevano, già allora, di contributi sia per la costruzione che per l'esercizio ed erano perciò stesso, come lo sono tutt'ora, nella comoda — anche se onerosa per lo Stato — impossibilità di fallire.

La disciplina organica data all'istituto dell'equo trattamento dal fascismo con la legge tante volte richiamata del 1931 e cioè in un tempo in cui il monopolio della rotaia era già compromesso e prepotente già si affacciava la concorrenza automobilistica ha,

pur nella repugnanza dei tempi, questa sola logica validità: che allora era repressa la libera pattuizione sindacale e la libera attività delle organizzazioni dei lavoratori. Ne prendano nota gli onorevoli colleghi sindacalisti che con tanto calore a quei tempi e a quelle leggi si sono richiamati.

Eppure, sempre sotto la spinta sindacale, dopo la Liberazione, nonostante i tempi mutati e il ripristino di tutte le libertà, quella sindacale compresa, nonostante il crollo del monopolio ferroviario, la piena ed ampia intercambiabilità e fungibilità delle prestazioni di un autista (che pur disimpegnando un pubblico servizio, aveva ed ha ampie possibilità — a differenza del ferroviere — di trovare occupazioni in settori affini, sia dipendenti che autonomi) si è continuato ad estendere la legge dell'equo trattamento, in nome di una presunta analogia, a settori affini, per poi addirittura sconfinare dai servizi feretrotramviari agli autoservizi urbani, dal personale di esercizio a quello amministrativo e di concetto, dall'autista al datilografo d'azienda, sino al personale di fatica: è un vero e proprio imponibile di mandopera quello che qui vi configura creando masse stagnanti di personale inamovibile destinato a vulnerare ed a soffocare sia la dinamica aziendale che la responsabilità imprenditoriale.

Ed ora si chiede che tale legge venga estesa al settore degli autoservizi extraurbani in concessione ai privati. Si chiede che privati imprenditori abbiano organici di personale approvati ed imposti dal Ministero, con gradi, promozioni e relativi diritti acquisiti, inamovibili di fatto, e tali restino anche se l'azienda subisca trapassi di gestione o quando si debba procedere a ridimensionamenti, sempre deprecabili, ma molto spesso necessari perché i privati imprenditori debbono da soli fare quadrare i bilanci se non vogliono fare fallimento! Tutto questo si chiede ad aziende esercenti autoservizi che non godono di sovvenzioni di sorta a carico della collettività, e che hanno per di più una concessione di esercizio precaria della durata di un anno, rinnovabile, irta per di più di gravosissime ma necessarie sanzioni che devono essere scrupolosamente osservate, pena la revoca! Qui davvero si riscontrano gli estremi di una menomazione di un diritto costituzionale che salvaguarda l'iniziativa privata e cioè la sua libertà che è connaturata alla sua stessa esistenza. Il minarla significa avventurarsi in un giuoco pericoloso che comporta comunque sempre

III LEGISLATURA — DOCUMENTI — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI

pesanti interventi del pubblico Erario. È vero: dovunque l'equo trattamento fu esteso nessuna azienda è fallita finora, ma la ragione è che lo Stato è sempre intervenuto, da allora, a colmare disavanzi viepiù pesanti. Basta

esaminare, per convincersene, il seguente prospetto che raggruppa i diversi settori dei trasporti pubblici in cui è operante la legge sull'equo trattamento al personale dipendente.

	Ferrovie concesse	Tramvie extra urbane	Tramvie urbane	Filovie extra urbane	Filovie urbane	Autolinee urbane
Anno 1957.						
1. — Lunghezza di esercizio Km.	5.121	859	996	279	1.052	5.406.280
2. — Viaggiatori trasportati Milioni	168	165	1.519	74	995	1.242
3. — Merci trasportate Tonn.	4,2	0,6	—	—	—	—
4. — Coefficiente di esercizio	1,80	1,46	1,12	1,07	1,04	1,19
5. — Spese di esercizio Milioni	26.690	8.923	34.961	2.606	20.509	37.042
6. — Introiti di esercizio Milioni	15.554	6.275	31.209	2.500	19.684	30.986
7. — Perdite Milioni	11.136	2.648	3.752	106	825	6.056

Tirate le somme, si avverte che per il solo 1957 c'è una perdita in questo settore di 24 miliardi e 513 milioni che direttamente o indirettamente ha fatto carico allo Stato, con la confortante ma ammonitrice conclusione che se si è potuto ridurre il *deficit* globale in confronto all'anno precedente, di circa 2 miliardi, ciò è dovuto solo ed unicamente alla minore lunghezza di esercizio delle ferrovie e tramvie extraurbane; si sono fatti camminare i *pullman* dove prima correva la locomotiva e si sono per ciò stesso risanate certe relazioni di traffico.

Di fronte a tale quadro, stanno invece gli autoservizi extraurbani, unico settore non deficitario nel sistema dei trasporti in concessione. Trattasi di un complesso di circa 1800 aziende che danno lavoro a più di 27 mila dipendenti, che dispongono di un parco di oltre 15 mila autobus, che nel 1957 hanno trasportato su una lunghezza di esercizio di chilometri 500.000 circa 870 milioni di viaggiatori incassando 85 miliardi, spendendone 83,5 e chiudendo il bilancio globale con un utile dichiarato di 1500 milioni. Hanno lavorato, hanno dato lavoro e corrisposto sti-

pendi e salari ai propri dipendenti, hanno pagato le tasse e le imposte, hanno guadagnato e per di più nulla hanno chiesto allo Stato.

Non abbiamo tuttavia difficoltà a riconoscere che il quadro non è perfetto, che i rapporti di lavoro sono suscettibili di essere migliorati, che anzi questo è vivamente e sinceramente auspicabile.

Ci rifiutiamo, però, di pensare che questi miglioramenti possano avvenire varando leggi che a nostro sommo parere sono invece destinate ad uccidere ed a togliere di mezzo una categoria di operatori economici, senza la prosperità dei quali invano gli operai potrebbero trovare un'occupazione dignitosa e ben retribuita!

Le proposte di legge per la loro unilateralità, per la loro aderenza a schemi ormai superati, non possono, incontrare la nostra approvazione ed è perciò con la sicura convinzione di servire il pubblico bene e di fare il nostro dovere che noi ci auguriamo sinceramente che vengano respinte.

BIMA, *Relatore di minoranza.*

PROPOSTE DI LEGGE

N. 136

ART. 1.

Le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e relativi allegati, e successive aggiunte e modificazioni, sono estese, dalla data di entrata in vigore della presente legge, a tutto il personale delle aziende che esercitano autoservizi di linea extraurbani in concessione.

ART. 2.

I dipendenti delle aziende a carattere familiare, intendendosi per tali quelle aventi non più di 5 dipendenti, sono classificati nella categoria del personale avventizio prevista dall'articolo 1, secondo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 9 novembre 1947, n. 1363.

N. 684

ART. 1.

Le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e relativi allegati, e successive aggiunte e modificazioni, sono estese, dalla data di entrata in vigore della presente legge, a tutto il personale delle aziende che esercitano autoservizi di linea extraurbani in concessione.

ART. 2.

I dipendenti dalle aziende a carattere familiare, intendendosi per tali quelle aventi non più di cinque dipendenti, sono classificati nella categoria del personale avventizio prevista dall'articolo 1, secondo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 9 novembre 1947, n. 1363.

ART. 3.

La lettera c) dell'articolo 8 del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 è sostituita dalla seguente:

c) il personale di aziende esercenti linee per le quali, a giudizio del Ministero dei trasporti (Ispettorato generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione) sia sufficiente un numero di agenti non superiore a 5, per assicurare la regolarità e la sicurezza dell'esercizio».

TESTO

DELLE COMMISSIONI RIUNITE

ART. 1.

Le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, i relativi allegati e le successive aggiunte e modificazioni, sono estesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, al personale addetto agli autoservizi di linea extraurbani, anche se non direttamente dipendente da azienda concessionaria, e sempreché, a giudizio del Ministero dei trasporti — Ispettorato generale della motorizzazione civile e trasporti in concessione — risulti superiore a 25 il numero di personale occorrente per le normali esigenze di tutti gli autoservizi, anche se urbani, ovunque esercitati dall'azienda.

Per gli autoservizi esercitati da aziende concessionarie di linee ferroviarie, tranviarie, filoviarie e di navigazione interna, si terrà conto, ai fini dell'applicazione del precedente comma, del complesso del personale occorrente alle normali esigenze di tutti i servizi aziendali.

ART. 2.

Il rapporto di lavoro del personale di autoservizi extraurbani, che non ricada sotto l'applicazione del precedente articolo 1, è regolato dal contratto di lavoro stipulato per il personale al quale si applica la presente legge.

ART. 3.

A completamento delle disposizioni contenute nella legge 24 maggio 1952, n. 628, l'articolo 1 della presente legge si applica anche nei confronti del personale di autoservizi urbani per il quale ne ricorrano le condizioni.

ART. 4.

Le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, i relativi allegati e le successive aggiunte e modificazioni, con le estensioni previste dalla presente legge si applicano a tutto il personale degli autoservizi urbani ed extraurbani in concessione od in esercizio ad aziende private o municipalizzate, o a comuni, provincie, regioni, consorzi od altri enti pubblici.

ART. 4.

Le disposizioni del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e relativi allegati, e successive aggiunte e modificazioni, ivi comprese le estensioni di cui agli articoli precedenti si applicano a tutto il personale dei pubblici servizi di trasporto dipendenti da aziende private o municipalizzate, o da Comuni, Province, Regioni, Consorzi, secondo le vigenti disposizioni sull'assunzione diretta dei pubblici servizi, o da chiunque gestite.

N. 300

TITOLO I.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1.

Le condizioni di lavoro del personale (impiegati ed operai) dei pubblici servizi di trasporto su autolinee, esercitate dall'industria privata secondo le disposizioni della legge 28 settembre 1939, n. 1822, e successive modificazioni, sono regolate dalla presente legge e dalle vigenti disposizioni legislative sugli orari di lavoro e sulla previdenza sociale.

Gli stipendi, le paghe ed ogni altra indennità fissa o temporanea di qualsiasi natura spettanti al personale dipendente, sono stabiliti contrattualmente dalle competenti associazioni sindacali.

ART. 2.

In caso di mancato accordo nella determinazione degli stipendi e paghe di cui al 2° comma dell'articolo 1, le associazioni sindacali interessate hanno l'obbligo di deferire le vertenze, non oltre il decimo giorno dalla data del verbale che dà atto del mancato accordo, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per un tentativo di risoluzione.

Il tentativo presso il Ministero del lavoro è effettuato con l'intervento di rappresentanti del Ministero dei trasporti (Ispettorato generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione).

Fallito il tentativo, le parti riprenderanno la loro libertà di azione nell'ambito delle leggi.

ART. 3.

Le disposizioni della presente legge non si applicano al personale addetto a servizi che siano soltanto sussidiari del servizio dei trasporti.

ART. 5.

Gli enti o aziende cessionari di autoservizio urbano od extraurbano sono obbligati al mantenimento in servizio, con la conservazione dei diritti acquisiti, in applicazione della presente legge o della legge 24 maggio 1952, n. 628, del personale che alla data della cessione ha diritto alla applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 della presente legge.

Qualora per effetto di cessione di autoservizio urbano o extraurbano resti alle dipendenze dell'ente o azienda cedente un numero di personale inferiore a 25, spetta a quest'ultimo la conservazione dei diritti già acquisiti ai sensi della presente legge o della legge 24 maggio 1952, n. 628.

ART. 4.

In caso di malattia dei lavoratori dipendenti da aziende esercenti autolinee in concessione si applicano le norme relative alle assicurazioni obbligatorie sulle malattie.

ART. 5.

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con le norme di cui alla presente legge.

TITOLO II.

NORME RIGUARDANTI GLI IMPIEGATI

CAPO I.

ART. 6.

Assunzione.

L'assunzione deve risultare da una lettera nella quale sarà specificato:

- 1°) la data;
- 2°) la categoria alla quale l'impiegato viene assegnato e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
- 3°) il trattamento economico;
- 4°) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5°) il luogo del lavoro.

L'azienda può far sottoporre preventivamente a visita medica l'impiegato da assumere.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1°) carta di identità o documento equivalente;
- 2°) libretto di lavoro;
- 3°) stato di famiglia;
- 4°) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemeritenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre Aziende.

ART. 7.

Assunzione a termine.

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 l'aggiunzione del termine appaia fatta per eludere le disposizioni di legge.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 79, del capo II, del titolo V, si considererà come contratto a tempo

indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato 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.

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

Le norme previste nella presente legge si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed 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.

ART. 8.

Classificazione degli impiegati.

Gli impiegati sono classificati, come sotto indicato, in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

Prima categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

Seconda categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

Terza categoria, tecnici-amministrativi.

Gruppo A) — appartengono al gruppo A) della terza categoria gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo B) — appartengono al gruppo B) della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedano alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

ART. 9.

Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 e non ne è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza obbligo di preavviso e senza indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il rapporto d'impiego diventa a tempo indeterminato con anzianità di servizio dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio effettivamente prestato.

ART. 10.

Passaggio di mansioni.

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla prima categoria e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, od altre cause, non dà luogo al passaggio di categoria.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

ART. 11.

Cumulo di mansioni.

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diversa categoria o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

ART. 12.

Passaggio dalla qualifica di operaio e intermedio a quella di impiegato.

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia 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, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni 3 anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di intermedio.

CAPO II.

ART. 13.

Orario di lavoro.

La durata del lavoro degli impiegati è regolata dalla norma del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, nonché dal regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079.

ART. 14.

Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni — Maggiorazioni.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'articolo 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692.

È considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'articolo 11.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno (feriale)	25 %
lavoro straordinario notturno (feriale)	50 %
lavoro notturno compreso in turni avvicendati	15 %
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %
lavoro in giorni festivi:	
per le prime otto ore	50 %
per le successive	60 %
lavoro straordinario notturno festivo	75 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui alle lettere *a*) e *b*) dell'articolo 30 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre la retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria di cui ai punti *a*) e *b*) dell'articolo 30 debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

ART. 15.

Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è disciplinato dall'articolo 8 del decreto legislativo 14 febbraio 1958, n. 138.

ART. 16.

Festività.

Agli effetti della presente legge sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'articolo 15 (riposo settimanale);

b) le festività nazionali stabilite dalla legge;

c) le altre seguenti festività:

- 1°) Capodanno (1° gennaio);
- 2°) Epifania (6 gennaio);
- 3°) S. Giuseppe (19 marzo);
- 4°) Lunedì successivo a Pasqua;
- 5°) Ascensione (mobile);
- 6°) Corpus Domini (mobile);
- 7°) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- 8°) Assunzione (15 agosto);

- 9°) Ognissanti (1° novembre);
10°) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11°) Santo Natale (25 dicembre);
12°) Santo Stefano (26 dicembre);
13°) Festa del Patrono del luogo dove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera. La festa del Santo Patrono sarà spostata d'accordo fra le organizzazioni locali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, qualora questa coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lettere *b*) e *c*) del presente articolo.

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

Qualora talune delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) esclusa la festività del Santo Patrono per cui vale il trattamento previsto al n. 13 della lettera *c*) del presente articolo, cadano di domenica è dovuta una giornata di retribuzione, in aggiunta a quella mensile, calcolata sulla base di $1/26$ della retribuzione mensile stessa.

Lo stesso trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Per le provincie (o zone provinciali) od aziende, nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo dovuto ai sensi del comma precedente sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

CAPO III.

ART. 17.

Trattamento in caso di sospensione o di riduzione di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'articolo 13 della presente legge, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e la contingenza non subiranno riduzioni.

ART. 18.

Trasferimenti.

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'azienda da una sede aziendale ad altra della stessa ditta e situata in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in 2ª classe) e per il trasloco degli effetti (mobili e bagagli). Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo-famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza). L'ordine di trasferimento sarà comunicato all'impiegato almeno 20 giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, od altri) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente stabilito all'atto della assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

ART. 19.

Trasferte.

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio incontrate;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in trasferta fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori a dieci giorni nel mese, tale indennità verrà ridotta al 20 per cento.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità verrà ridotta al 10 per cento.

Le indennità di cui al punto d) non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 24 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 24 ore, tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.

Le indennità di cui al punto d) non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Può essere concordata localmente o aziendaliamente una diaria fissa.

ART. 20.

Alloggio.

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

CAPO IV.

ART. 21.

Cessione o trasformazione dell'azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal ca-

so il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare gli stessi obblighi e diritti.

ART. 22.

Trattamento di malattia e infortunio.

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo inviandole entro tre giorni il certificato medico attestante la malattia. In mancanza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) sei mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- b) nove mesi per anzianità di servizio oltre tre anni e fino a sei anni compiuti;
- c) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per l'anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto c): intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per gli otto mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento a norma dell'articolo 79, capo II del titolo V, lettera A), compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, egli può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, 13^a mensilità).

ART. 23.

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale circostanza conservare il posto all'impiegata per un periodo di 8 mesi corrispondendole l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per il quinto e sesto mese.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del sesto mese di gravidanza.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 17 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla impiegata.

L'assenza per gravidanza o puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, 13^a mensilità).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino alla concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

ART. 24.

Congedo matrimoniale.

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso.

ART. 25.

Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo, salvo in caso di impedimento giustificato.

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

ART. 26.

Sospensioni di lavoro

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio.

ART. 27.

Ferie.

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 17 di calendario in caso di anzianità da 1 a 2 anni;

giorni 22 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni e sino a 8 anni;

giorni 26 di calendario in caso di anzianità da oltre 8 anni e sino a 18 anni;

1 mese di calendario in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze della azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Le ferie saranno calcolate per anno solare; nel caso di assunzione nel corso dell'anno l'impiegato maturerà al 31 dicembre dell'anno stesso il diritto ai corrispondenti ratei di ferie che gli verranno concessi con le modalità previste dal comma precedente.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorrevano le ferie, il trattamento previsto dall'articolo 14 della presente legge. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo dà diritto al compenso per le ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'azienda corrisponderà all'impiegato non in prova i ratei di ferie maturate e non godute.

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

Non è ammessa di regola la rinuncia al godimento annuale delle ferie. Tuttavia per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro della azienda alle ferie può essere sostituita una indennità corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

ART. 28.

Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13^a mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

CAPO V.

ART. 29.

Aumenti periodici di anzianità.

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e della medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, mensilmente, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile e sulla indennità di contingenza.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria, per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

La cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50 per cento degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della terza categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Le norme di cui al presente articolo non valgono per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° giugno 1952 per la quale si applicano le quote previste dai contratti collettivi di lavoro in atto all'entrata in vigore della presente legge.

ART. 30.

Elementi e computo della retribuzione.

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

Per trattamento retributivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a)*, *b)* e *c)* del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti *a)* e *c)* si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 180 (centottanta).

ART. 31.

Corresponsione della retribuzione.

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine di 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 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso l'impiegato avrà anche 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 il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

ART. 32.

Indennità maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante

e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

CAPO VI.

ART. 33.

Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1°) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda, per il controllo delle presenze;

2°) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3°) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'attività aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

4°) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

ART. 34.

Provvedimenti disciplinari.

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

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni:

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

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) (ad esempio non si presenti al lavoro come previsto dall'arti-

colo 33 n. 1°) o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

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

ART. 35.

Benemerenze nazionali.

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

1°) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

2°) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazione o ad essi parificati a norma di legge: 6 mesi;

3°) decorati al valore, decorati dell'ex ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna), promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'articolo 1 della presente legge, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'autorità militare, nonché integrata dalla prova di mancato godimento precedente.

ART. 36.

Certificati di lavoro e restituzione documenti di lavoro.

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato, che ne ri-

lascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'articolo 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso come giustificazione.

ART. 37.

Aspettativa e permessi per cariche pubbliche e sindacali.

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali di categoria che richiedano la sua continua presenza è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Agli impiegati che sono membri di Organi direttivi confederali delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi senza retribuzione per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

ART. 38.

Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamo alle armi ha diritto

alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulta in forza presso l'azienda da almeno un anno ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità spettantigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

ART. 39.

Reclami e controversie.

Per la proposizione dei reclami e la composizione delle controversie di carattere individuale, si seguiranno le consuetudinarie norme di azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti, o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo, il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

ART. 40.

Condizioni di miglior favore.

Ferme restando la inscindibilità e la correlatività di ogni istituto della presente legge e la non cumulabilità con alcun altro trattamento, le condizioni più favorevoli all'impiegato dovranno essere mantenute in vigore *ad personam*. Tale migliore trattamento assorbirà, fino a concorrenza, gli eventuali miglioramenti successivamente accordati per la stessa causale.

TITOLO III.

NORME RIGUARDANTI GLI OPERAI

CAPO I.

ART. 41.

Classificazione del personale.

Il personale è classificato come appresso:

- a) personale in prova,
- b) personale con contratto a termine,
- c) personale effettivo.

ART. 42.

Assunzione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore, a richiesta dell'azienda, dovrà presentare i seguenti documenti: carta d'identità (o documento equipollente), libretto di lavoro, certificato generale del casellario giudiziario in data non anteriore a tre mesi, tessere e libretti di assicurazioni, certificati di studio e di lavoro che dimostrino le sue precedenti occupazioni, stato di famiglia. Inoltre il lavoratore deve esibire le patenti di abilitazione e gli altri documenti richiesti per l'esercizio di determinate attività lavorative. All'atto della assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia, far sottoporre il lavoratore a visita medica.

In caso di nuove assunzioni costituirà titolo di preferenza l'aver già prestato servizio presso la stessa azienda con contratto a termine nella stessa qualifica e con piena soddisfazione dell'azienda stessa.

Il lavoratore deve pure dichiarare la sua abitazione e segnalare ogni eventuale successivo cambiamento.

L'assunzione sarà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, specificando:

- a) la data di assunzione;
- b) la classifica e la qualifica;
- c) il trattamento economico;
- d) la residenza assegnatagli;
- e) l'eventuale periodo di prova cui sarà assoggettato ai sensi dell'articolo 44.

ART. 43.

Assunzione a termine.

Le aziende possono assumere personale con contratto a termine per servizi stagionali, per intensificazione di servizi eccezionali, per sostituire personale assente per malattia, ferie, congedi straordinari, richiamo alle armi.

Tali assunzioni debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto con l'indicazione del motivo per il quale lo stesso viene assunto e del periodo di durata del servizio.

Il personale assunto con contratto a termine beneficia di tutte le disposizioni previste, salvo quelle che siano incompatibili con la natura del contratto a termine e salvo quelle relative al preavviso e all'indennità di licenziamento.

Il lavoratore che alla scadenza convenuta è mantenuto in servizio, senza proroga scritta del contratto a termine, si intende tacitamente assunto come effettivo con il relativo trattamento.

Date le speciali caratteristiche dell'industria, in caso di rinnovazione o proroga del contratto a termine, qualora questo venga stipulato per un periodo, una o più volte superiore ai tre mesi, il lavoratore avrà diritto, all'atto della cessazione del servizio, ai ratei della indennità prevista dall'articolo 79, Capo II del titolo V.

Qualora l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto e apparisca invece fatta per eludere le disposizioni di legge, saranno applicabili tutte le norme regolanti il rapporto di lavoro del personale effettivo.

ART. 44.

Periodo di prova.

Il personale assunto in servizio può essere assoggettato ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo, in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità. Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione minima della qualifica per la quale è stato assunto.

Trascorso il termine del periodo di prova, senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte dell'azienda al lavoratore, questi si intenderà senz'altro tacitamente confermato in servizio effettivo.

ART. 45.

Mutamento mansioni.

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni di qualifica diversa dalla propria, purché queste non comportino

peggioramenti nel trattamento economico, né mutamenti sostanziali alla posizione del lavoratore e, in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.

Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta alla propria retribuzione, un supplemento di paga pari alla differenza fra la paga minima della propria qualifica e quella minima relativa alle nuove mansioni.

Il lavoratore che avrà svolto per due mesi consecutivi (o quattro mesi, anche per periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore, purché vi sia la vacanza del posto. La nuova paga spettante al lavoratore per il passaggio definitivo di qualifica sarà corrisposta dal primo del mese successivo a quello del passaggio stesso.

CAPO II.

ART. 46.

Orario di lavoro.

La durata del lavoro del personale addetto agli autoservizi di linea extraurbani è regolata dalla legge 14 febbraio 1958, n. 138. Per il personale viaggiante degli autoservizi urbani gestiti dall'industria privata e non di linea valgono le seguenti norme.

La durata normale di lavoro effettivo è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Rientrano nel computo dell'orario di lavoro effettivo:

a) quello impiegato per la guida e il periodo durante il quale il lavoratore è comandato a disposizione dell'azienda;

b) quello occorrente per eventuali servizi pre o post orario di linea (carico e scarico merci in magazzino, tempo per portare la vettura dalla rimessa al posto di partenza, carico e scarico bagagli e posta) e le soste di durata inferiore ai 30 minuti primi;

c) quello per i ritardi giustificati dovuti a causa di forza maggiore;

d) il 12 per cento del periodo che il lavoratore trascorre inoperoso fuori residenza e senza altro obbligo per esso che quello della reperibilità, ed escluso il periodo di riposo di cui al comma seguente.

Il lavoratore che non sia in trasferta (intendendosi per tale anche il solo pernottamento) deve esser lasciato libero un periodo ininterrotto di almeno 9 ore su 24.

Per i lavoratori in trasferta il periodo di lavoro è sempre di 15 ore.

L'orario di lavoro deve essere predisposto dall'azienda in modo che il personale ne abbia preventiva e tempestiva conoscenza.

In caso di prestazione di lavoro in limiti eccedenti quelli sopra indicati, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 47.

ART. 47.

Lavoro straordinario.

Il lavoratore, nei casi e nei limiti consentiti dalla legge, è tenuto ad effettuare le ore di lavoro straordinario che, per esigenze dell'azienda, gli venissero ordinate.

Il lavoratore ha diritto, per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo, ad un compenso pari alla quota di paga normale e contingenza, maggiorata delle percentuali di cui appresso.

1°) lavoro straordinario diurno feriale	25 %
2°) lavoro straordinario notturno	50 %
3°) lavoro straordinario festivo	60 %
4°) lavoro straordinario notturno festivo	60 %
5°) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi e di cui alle lettere a), b) e c) dell'articolo 49	50 %
6°) lavoro notturno normale com- preso in turni avvicendati	20 %
7°) lavoro notturno non com- preso in turni avvicendati	25 %

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale.

È considerato lavoro notturno quello eseguito in ore comprese fra le 22 e le 5 del mattino. Al lavoratore che usufruisce dell'indennità di pernottamento non compete il trattamento per il lavoro notturno di cui sopra.

È considerato lavoro festivo quello eseguito di domenica (o nel giorno destinato al riposo compensativo) oppure nei giorni di festività previsti dall'articolo 49.

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

ART. 48.

Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è disciplinato dall'articolo 8 del decreto legislativo 14 febbraio 1958, n. 138.

Qualora nel giorno di riposo vi sia prestazione di lavoro, essa sarà considerata come lavoro festivo e compensata con la maggiorazione prevista dal precedente articolo 47.

ART. 49.

Giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o i giorni di riposo compensativo settimanali;
- b) le festività nazionali stabilite dalla legge;

c) le seguenti tredici solennità:

- 1° Capodanno (1° gennaio);
- 2° Epifania (6 gennaio);
- 3° San Giuseppe (19 marzo);
- 4° Lunedì successivo a Pasqua;
- 5° Ascensione (mobile);
- 6° Corpus Domini (mobile);
- 7° SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- 8° Assunzione (15 agosto);
- 9° Ognissanti (1° novembre);
- 10° Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 11° Santo Natale (25 dicembre);
- 12° Santo Stefano (26 dicembre);
- 13° Festa del patrono del luogo dove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera. La festa del Santo Patrono sarà spostata, d'accordo fra le organizzazioni locali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, qualora questa coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lettere b) e c) del presente articolo.

Il lavoro eventualmente prestato in detti giorni dà diritto, ferme restando le retribuzioni mensili, alla retribuzione oraria del lavoro compiuto, aumentata della maggiorazione di cui all'articolo 47.

Qualora talune delle festività di cui alle lettere b) e c) (esclusa la festività del Santo Patrono per cui vale il trattamento previsto al n. 13 della lettera c) del presente articolo) cadano di domenica è dovuta una giornata di retribuzione, in aggiunta a quella mensile, calcolata sulla base di un ventiseiesimo della retribuzione mensile stessa.

Lo stesso trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

CAPO III.

ART. 50.

Trasferimento o cambiamento di residenza.

Il trasferimento del lavoratore, da effettuarsi per esigenze dell'azienda può avvenire con un preavviso di almeno due settimane. Può anche essere accordato dalla azienda su richiesta del lavoratore.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento avrà diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione della indennità di licenziamento.

Il lavoratore trasferito avrà diritto:

a) al rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sè e persone di famiglia conviventi e per effetti familiari (mobilio e bagagli) qualora l'azienda non provveda con i propri mezzi;

b) ad una indennità pari a giorni 10 di trasferta per il lavoratore celibe e a 14 giorni per il lavoratore con famiglia a carico.

Qualora il lavoratore non riesca a trovare un alloggio per la famiglia nella località di nuova residenza e sia quindi costretto a locare una camera ammobiliata per solo proprio uso, lasciando la famiglia in altra località, l'azienda — nel caso non possa o non ritenga mettere a disposizione del lavoratore un alloggio per pernottare — dovrà concorrere alla spesa che il lavoratore incontra per l'affitto con un massimo di lire 200 giornaliere e per un periodo non superiore a tre mesi, decorrenti dall'ultimo giorno di corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) del terzo comma del presente articolo.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore l'alloggio gratuitamente, tale concessione non potrà avere una durata superiore a quella indicata nel comma precedente.

L'indennità ed il trattamento di cui sopra non competono nel caso che il trasferimento sia richiesto dal lavoratore.

Qualora, per effetto di trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato per motivi non disciplinari, che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al

rimborso delle spese come al comma a) per ritrasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

ART. 51.

Indennità di trasferta.

L'indennità di trasferta, le cui modalità di corresponsione sono determinate come appresso, è corrisposta in base alle norme seguenti:

a) *Calcolo della indennità di trasferta:* si effettua sommando la paga media regionale giornaliera tabellare dell'operaio qualificato alla indennità di contingenza relativa all'operaio qualificato, moltiplicando il risultato per il coefficiente 1,6.

b) *Variazione dei punti di contingenza:* in caso di variazione dei punti della indennità di contingenza, il calcolo sulla base delle variazioni relative, si effettuerà al termine dell'anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

c) *Variazione delle paghe tabellari:* in caso di variazione delle paghe minime tabellari, il calcolo avverrà, tenendo conto di tali variazioni di paga, con effetto dal 1° del mese successivo a quello in cui si è verificata la variazione.

d) *Corresponsione della indennità di trasferta:* l'indennità di trasferta è corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:

1°) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale; sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore nonché i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;

2°) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;

3°) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 chilometri calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;

4°) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza.

e) *Frazionamento della indennità di trasferta:* nei casi di cui alla lettera d) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:

nella misura di una frazione (un terzo) per assenza dalla residenza superiore alle 7 ore e fino a 14;

nella misura di due frazioni (due terzi) per assenza dalla residenza superiore a 14 ore;

nella misura intera per assenza della residenza di 24 ore.

f) *Calcolo della durata della trasferta:* l'assenza dalla residenza viene calcolata dall'orario di partenza dal capolinea a quello del ritorno al capolinea stesso.

Le eventuali permanenze in residenza inferiore a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.

g) *Pernottamento:* qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratogli dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di un terzo, e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di lire 100.

h) *Servizi turistici:* nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali il personale viaggiante ottenga lo stesso trattamento dei turisti, l'azienda corrisponderà, in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di lire 200 per ogni pasto.

i) *Altri casi di corresponsione della trasferta sono i seguenti:* l'indennità di trasferta assorbe quella di concorso pasti di cui all'articolo 52.

Al personale di cui alla lettera d) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 7 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'articolo 52 si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo.

Per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore.

Nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dello articolo 47.

In tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto un compenso forfettario di:

lire 150 per assenza da 8 a 12 ore;

lire 250 per assenza da 12 a 18 ore;

lire 350 per assenza da 18 a 24 ore.

Restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

ART. 52.

Indennità concorso pasto.

Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trovi abitualmente nelle stesse loca-

lità diverse dalla propria residenza, percepirà per ogni pasto, una indennità denominata « concorso pasto » di importo pari al 25 per cento di una frazione dell'indennità di trasferta, calcolata come previsto dall'articolo 51.

L'indennità non è dovuta al personale che — fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19 e le 22 per il secondo pasto — permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

La stessa indennità di concorso pasto compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure per intensificazione di servizi quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca di detta indennità.

Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla propria residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'articolo 51.

ART. 53.

Indennità di pernottamento.

L'indennità di pernottamento, nella misura di un terzo della indennità di trasferta di cui all'articolo 51, compete a tutto il personale costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la quota di trasferta (un terzo) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a lire 100.

CAPO IV.

ART. 54.

Cessione o trasformazione di azienda.

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

ART. 55.

Trattamento in caso di malattia e di infortunio.

Il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'azienda ha la facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi imputabili al lavoratore (ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza od altri eventi), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:

- 1°) 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 2°) 8 mesi oltre i 5 anni di anzianità.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità di cui all'articolo 79, capo II del titolo V.

Ove la prosecuzione della malattia oltre i termini di cui sopra non permetta al lavoratore di riprendere il lavoro, il rapporto verrà risolto di pieno diritto con la liquidazione dell'indennità di cui al citato articolo 79, capo II del titolo V.

ART. 56.

Permessi e assenze.

Il personale non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dalle punizioni di cui all'articolo 65.

Le giustificazioni debbono essere comunicate all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante deve di norma segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla Direzione della azienda permessi straordinari, con o senza retribuzione.

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda un'anzianità di servizio di 6 mesi sarà concesso un congedo di 12 giorni retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

ART. 57.

Ferie.

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuito pari a:

15 giorni di calendario fino a 5 anni di anzianità di servizio; 18 giorni di calendario da 5 a 10 anni di anzianità di servizio; 21 giorni di calendario oltre i 10 anni di anzianità di servizio.

In detti periodi sono comprese le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo.

In caso di festività infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività, a meno che il datore di lavoro non voglia retribuirle a parte senza prolungare il periodo feriale.

Le ferie devono essere conteggiate per anno solare; nel caso di assunzione nel corso dell'anno il lavoratore avrà diritto, alla fine dell'anno stesso, a fruire delle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestato oppure al pagamento dei ratei relativi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'azienda deve liquidare al lavoratore il rateo di ferie maturate e non godute.

In caso di pagamento delle ferie non godute verranno corrisposti al lavoratore tanti trentesimi della retribuzione (equivalente a 26 giornate di paga e contingenza) per quanti sono i giorni di ferie da retribuire.

Il preavviso di licenziamento non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale ha normalmente un carattere continuativo; esso verrà assegnato dalla ditta tenendo conto delle esigenze del servizio e dei desideri del lavoratore.

Qualora il lavoratore non possa godere del periodo di ferie prefissato per malattia che insorga prima dell'inizio delle ferie, il godimento delle stesse verrà rinviato.

Il periodo di ferie può essere frazionato in due o più periodi per accordo fra l'azienda e il lavoratore.

ART. 58.

Gratifica natalizia.

Tutto il personale ha diritto alla gratifica natalizia nella misura della retribuzione mensile ultima raggiunta, da corrispondersi alla vigilia del Santo Natale.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno

corrisposti tanti dodicesimi della gratifica quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Si considera mese compiuto la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

CAPO V.

ART. 59.

Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore, per l'anzianità di servizio maturato dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del salario minimo contrattuale della categoria cui appartiene e della indennità di contingenza relativa, nella misura del 4 per cento per ogni triennio di anzianità, con un limite massimo di 4 trienni di anzianità.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di salario in atto alle singole scadenze mensili.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1945, con esclusione di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore, ai fini degli aumenti decorrerà dal giorno dell'assegnazione alla nuova categoria.

La retribuzione di fatto, ivi compresi gli aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di salario mensile della nuova categoria.

Le norme di cui al presente articolo non valgono per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° giugno 1952 per la quale si applicano le quote previste dai contratti collettivi di lavoro in atto all'entrata in vigore della presente legge.

ART. 60.

Misura giornaliera ed oraria della retribuzione.

A tutti gli effetti la retribuzione giornaliera dei lavoratori si otterrà dividendo per 26 l'importo della retribuzione mensile e quella oraria dividendo per 8 o per 10 la retribuzione giornaliera a seconda che si tratti di lavoratori con orario di 8 o di 10 ore giornaliere.

ART. 61.

Retribuzione.

La retribuzione mensile viene ragguagliata a 26 giorni di paga e 26 giornate di contingenza.

Nel caso di sospensione temporanea o di riduzione pure temporanea della durata del lavoro dovute a cause indipendenti dalla volontà del lavoratore (sospensioni temporanee di servizio dovute a frane, alluvioni, ed altri analoghi casi) competerà — a conguaglio di quanto corrisposto dalla Cassa integrazione guadagni (in base alle vigenti norme e nei casi in cui è dovuta l'integrazione stessa) — la differenza per ricostituire l'intera retribuzione mensile di cui al penultimo comma.

In tutti i casi di cui al precedente comma al lavoratore è comunque sempre dovuta l'intera retribuzione mensile sopra stabilita.

Le giornate od ore di inoperosità del personale di officina dovute a cause indipendenti dalla volontà del lavoratore potranno — sempre che lo stesso sia stato lasciato in libertà — essere recuperate senza ulteriore corresponsione di retribuzione, ma con la sola maggiorazione di straordinario di cui all'articolo 47 in altre giornate lavorative o, in caso di eccezionali esigenze di servizio, anche festive, entro i 30 giorni successivi al periodo di inoperosità.

Il primo giorno di inoperosità non potrà essere recuperato, a meno che non ne sia stato dato tempestivo avviso al personale. La prestazione per recupero non può normalmente superare le due ore giornaliere e dovrà essere effettuata in aggiunta e conti-

nuazione al lavoro normale, salvo le maggiori possibilità di recupero previste dalla legge.

Per il personale viaggiante potranno essere recuperate, con le modalità di cui ai comma precedenti, le giornate di inoperosità dovute a causa di forza maggiore. Tale recupero potrà essere effettuato anche adibendo il lavoratore ad idonei lavori di manutenzione.

Le quote espresse in ora effettivamente integrate dalla Cassa integrazione guadagni sono da escludersi dal recupero di cui sopra.

Dalla retribuzione mensile vengono dedotte le quote giornaliere relative alle giornate di malattia o di infortuni per il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 55 nonché le quote relative a permessi accordati dall'azienda, alle assenze del lavoratore avvenute per suo fatto o causa o colpa, e ciò salvo maggiori sanzioni di cui all'articolo 65.

All'atto del pagamento, sarà fornita ai dipendenti l'indicazione scritta degli elementi costitutivi del loro guadagno (busta paga o documento equipollente).

ART. 62.

Retribuzione per servizi periodici.

La retribuzione sarà limitata alle sole giornate lavorative nel caso di dipendenti assunti esclusivamente per l'effettuazione di servizi costantemente settimanali, bi o trisettimanali che non impegnino il personale oltre la giornata lavorativa per il viaggio di andata e ritorno, e che, per difficoltà di ordine tecnico od organizzativo o per ragioni di residenza, non possano in alcun modo essere adibiti ad altri servizi gestiti dalla stessa azienda.

CAPO VI.

ART. 63.

Responsabilità dell'autista.

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge e i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare all'azienda tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

Egli risponderà degli eventuali danni e delle contravvenzioni che siano a lui imputabili.

Al personale viaggiante incombe l'obbligo della piccola manutenzione e della pulizia

delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.

Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione, in linea di massima non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che esso, limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario normale di lavoro.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.

Il lavoratore risponde dei danni a lui imputabili causati al materiale ed alle merci che gli sono stati affidati; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati ai bagagli avuti in consegna.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore, non appena venuti a conoscenza della ditta, e valutati in contraddittorio.

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 5 per cento della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

ART. 64.

Ritiro patente.

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Le aziende che occupano più di 15 lavoratori, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, adibiranno l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto l'indennità di licenziamento in base alla retribuzione percepita prima del ritiro della patente.

ART. 65.

Disposizioni disciplinari.

Le infrazioni alla disciplina e gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende commessi dai lavoratori saranno puniti secondo la gravità della mancanza con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
- licenziamento in tronco.

Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.

La multa, fino ad un massimo di sei ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:

- a) già richiamato non osservi l'orario di lavoro;
- b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;
- c) arrechi per disattenzione dei danni al materiale;
- d) effettui collette o sottoscrizioni durante le ore di lavoro;
- e) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;
- f) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni o le malattie;
- g) in genere trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio (fumare in posto non autorizzato, introduzione di bevande alcoliche od altre trasgressioni).

L'importo delle multe che non costituiscano risarcimento di danni sarà devoluto all'Istituto nazionale assistenza malattie lavoratori (I. N. A. M.) salvo che esistano Casse interne di assistenza od analoghe istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

È punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni il lavoratore che:

- a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;
- b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo del lavoro;
- c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano

derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;

d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;

e) sia trovato addormentato sul lavoro;

f) pronunci apprezzamenti offensivi o di scherno all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;

g) ecceda se capo-squadra o capo-operaio nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;

h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;

i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.

Sono passibili di licenziamento in tronco senza preavviso nè indennità i lavoratori colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;

c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;

d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o danni alle persone e alle cose;

e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;

f) reati infamanti o atti illeciti o immorali;

g) ubriachezza in servizio;

h) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;

i) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;

l) omissione di immediato rapporto alla Direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea, anche se gli stessi non hanno avuto conseguenze nè alle persone nè alle cose;

m) altre mancanze di simile gravità.

Qualora il dipendente commetta mancanze tali da non provocare il suo licenziamento in tronco ma che rendano incompatibile la sua

presenza presso la sede o una filiale dell'azienda, e l'azienda a sua volta lo trasferisca, il dipendente non avrà diritto al trattamento previsto dall'articolo 50 salvo per quanto riguarda il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sè e per i suoi familiari.

ART. 66.

Benemerenze nazionali.

Per tutti i lavoratori che avessero acquisito benemerenze nazionali, si applicheranno i benefici che verranno di volta in volta stabiliti dalla legge per i dipendenti delle aziende industriali.

ART. 67.

Corredo.

Il personale viaggiante deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dei seguenti capi:

- berretto;
- spolverino o indumento sostitutivo;
- giacca;
- pantaloni;
- cappotto oppure giubba di pelle.

Il berretto con fregio e lo spolverino (o indumento sostitutivo) vengono concessi gratuitamente dall'azienda.

Gli altri capi sopra elencati, verranno pagati per il 50 per cento dalla azienda e per il 50 per cento dal lavoratore.

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno. Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

Il periodo minimo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:

- berretto (un anno);
- spolverino o indumento sostitutivo (un anno);
- pantaloni (un anno);
- giacca (due anni);
- cappotto (quattro anni);
- giubba di pelle (otto anni).

Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico, verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga. Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento.

Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto che sarà fornito all'atto dell'entrata in servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate, oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo suo debito per le quote a suo carico.

È concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufruite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito sull'indennità di licenziamento e su ogni altra somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Gli indumenti forniti gratuitamente dall'azienda dovranno essere restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualora non siano trascorsi i termini di durata.

Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e lo spolverino o indumento sostitutivo.

ART. 68.

Conservazione del posto.

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali, nazionali, regionali, provinciali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata della carica, con un massimo di anni due.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perché il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio, il mantenimento dell'anzianità ai soli fini della determinazione della indennità di licenziamento e la corresponsione del 50 per cento della retribuzione complessiva che sarebbe spettata durante il periodo della detenzione; corresponsione da effettuarsi dopo la notifica della suddetta decisione giudiziaria definitiva. Tale indennità viene portata al 75 per cento per coloro che hanno persone a carico per le quali vengono percepiti gli assegni familiari.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

Per il personale chiamato o richiamato alle armi valgono le disposizioni di cui alle leggi vigenti.

ART. 69.

Condizioni di miglior favore.

Ferme restando la inscindibilità e la correlatività di ogni istituto della presente legge e la non cumulabilità con alcun altro trattamento, le condizioni più favorevoli al lavoratore dovranno essere mantenute in vigore *ad personam*. Tale miglior trattamento assorbirà, fino a concorrenza, gli eventuali miglioramenti successivamente accordati per la stessa causa.

TITOLO IV.

NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

ART. 70.

Per l'esame dei licenziamenti individuali non causati da provvedimenti disciplinari (licenziamenti in tronco) è istituito un Collegio di conciliazione ed arbitrato quando i lavoratori interessati ne facciano istanza, composto di un rappresentante del datore di lavoro e di uno del lavoratore, designati dalle rispettive organizzazioni, e di un presidente.

Il nominativo del presidente verrà scelto di comune accordo tra le organizzazioni sindacali provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori, oppure potrà essere designato dal direttore dell'Ispettorato compartimentale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione, possibilmente tra i magistrati.

ART. 71.

Il lavoratore che ritenga ingiustificato il suo licenziamento può richiedere l'intervento conciliativo della organizzazione sindacale territoriale cui è iscritto o conferisca mandato, nei confronti della corrispondente organizzazione sindacale dei datori di lavoro.

In tal caso, su richiesta dell'organizzazione dei lavoratori, le organizzazioni delle due parti esplicheranno il tentativo di conciliazione.

ART. 72.

La richiesta per l'intervento conciliativo delle organizzazioni deve essere avanzata entro tre giorni dalla data di comunicazione del licenziamento e il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi quattro giorni.

La richiesta di intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata non oltre il decimo giorno dalla comunicazione del licenziamento.

ART. 73.

Nel tentativo di conciliazione le organizzazioni dei lavoratori possono farsi assistere da una rappresentanza della Commissione interna e le organizzazioni dei datori di lavoro dai rappresentanti della azienda interessata.

ART. 74.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato espleterà un tentativo di componimento e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali, entro dieci giorni dalla sua nomina.

ART. 75.

Qualora il Collegio di conciliazione ed arbitrato ritenesse ingiustificato il licenziamento, il datore di lavoro avrà facoltà di scelta fra il ripristino del rapporto di lavoro e il versamento di una penale in aggiunta al trattamento di licenziamento.

ART. 76.

L'importo della penale di cui all'articolo precedente è stabilito dallo stesso Collegio di conciliazione ed arbitrato con un criterio di equità da un minimo di sei ad un massimo di dieci mensilità di retribuzione, intendendosi per tale quella stabilità per la liquidazione della indennità di licenziamento prevista dai contratti collettivi di lavoro.

ART. 77.

Il giudizio emesso dal Collegio di conciliazione ed arbitrato viene comunicato alle parti ed alle rispettive organizzazioni entro tre giorni dalla pronuncia.

TITOLO V.

NORME PER IL TRATTAMENTO DEL
PERSONALE IN CASO DI RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I.

ART. 78.

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di :

Impiegati:

fino a 5 anni di servizio:

prima categoria, 2 mesi;

seconda categoria, 1 mese e mezzo;
terza categoria, 1 mese;

oltre i 5 e fino ai 10 anni di servizio:

prima categoria, 3 mesi;
seconda categoria, 2 mesi;
terza categoria, 1 mese e mezzo;

oltre i 10 anni di servizio:

prima categoria, 4 mesi;
seconda categoria, 2 mesi e mezzo;
terza categoria, 2 mesi.

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

Operai:

15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

I termini di preavviso sopraindicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni.

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

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

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

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

CAPO II.

ART. 79.

Al lavoratore che cessa dal servizio compete il seguente trattamento:

A) per l'anzianità successiva al 1° marzo 1953, al lavoratore spetta una indennità di buonuscita pari all'1 per cento della retribuzione percepita dall'anzidetta data fino alla risoluzione del rapporto;

B) per l'anzianità antecedente al 1° marzo 1953, al lavoratore che non si avvalga della facoltà di cui all'articolo 1 della legge 17 febbraio 1958, n. 140, oppure che provveda

in proprio al riscatto non utilizzando gli accantonamenti di sua pertinenza presso la azienda, spettano le seguenti indennità:

Impiegati:

per il periodo precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli;

per il periodo dal 1° luglio 1937, al 31 dicembre 1945 la indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile, per ogni anno di anzianità;

per il periodo successivo al 1° luglio 1946 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Operai:

per il periodo precedente al 1° aprile 1948 l'indennità di anzianità è la seguente:

a) *Personale viaggiante*: sette giorni di paga per ogni anno di servizio, considerando come anno intero la frazione superiore a sei mesi;

b) *Personale di officina, di custodia e di fatica*: cinque giorni di paga per ogni anno di servizio considerando come anno intero la frazione superiore a sei mesi.

Per il periodo successivo al 1° aprile 1948 la indennità di anzianità è la seguente:

otto giorni per ogni anno fino a 5 anni compiuti;

dieci giorni per ciascuno dei successivi anni, oltre il quinto e fino al dodicesimo anno compiuto;

quattordici giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il dodicesimo.

Le frazioni di anno si computano in dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

L'anzianità precedente al 1° aprile 1948 sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità spettanti per gli anni successivi.

Tanto per gli impiegati che per gli operai, per retribuzione agli effetti della indennità di cui alla presente lettera B) si intende lo stipendio o la paga minima indicati nelle tabelle concordate dalle associazioni sindacali ai sensi dell'articolo 1, titolo I, in vigore al momento della risoluzione del rapporto, ivi

compresa la sola indennità d contigenza, riferita alla categoria di appartenenza del lavoratore alla data del 1° marzo 1953.

C) Per l'anzianità antecedente al 1° marzo 1953, al lavoratore che si avvalga della facoltà di cui all'articolo 1 della legge 17 febbraio 1958, n. 140, non in proprio e cioè utilizzando gli accantonamenti di sua pertinenza presso l'azienda, spetta, per il periodo non riscattato tramite l'azienda, l'indennità indicata alla lettera B).

Per gli anni di anzianità riscattati tramite l'azienda il lavoratore non ha diritto ad alcuna indennità di anzianità.

ART. 80.

A modifica di quanto previsto dall'articolo 25 della legge 28 dicembre 1952, n. 4435, il lavoratore dipendente da aziende esercenti autoservizi in concessione ehe cessi dal servizio senza aver conseguito diritto a pensione e non si avvalga della facoltà di continuare volontariamente l'iscrizione, ha diritto alla restituzione senza interessi del contributo complessivo per esso versato al Fondo di previdenza e di integrazione per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, fatta deduzione della quota assegnata all'assicurazione obbligatoria invalidità vecchiaia e superstiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo luogotenenziale 28 maggio 1945, n. 402.

ART. 81.

In caso di morte del dipendente, le indennità spettanti secondo gli articoli 79 e 80 devono essere corrisposte alle persone indicate dall'articolo 2122 del Codice civile.