

CISL

INQUADRAMENTO UNICO

I lavoratori sono inquadrati sulla base di un unico sistema di classificazione, articolato su sette categorie professionali ed otto livelli retributivi, ai quali corrispondono identici valori di retribuzione tabellare base, secondo la tabella allegata.

L'inquadramento dei lavoratori viene effettuato secondo declaratorie generali e relative esemplificazioni di profili professionali in appresso specificate.

Ai fini invece dell'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti specifici previsti per gli impiegati, categorie speciali ed operai dalle disposizioni di legge e da quelle del presente contratto, si farà riferimento, in relazione alle caratteristiche dell'attività svolta ed alla posizione dei singoli nell'organizzazione aziendale, ai criteri di appartenenza alle singole categorie legali o contrattuali. In particolare, per la categoria impiegatizia, si richiamano i criteri previsti dalle norme di legge e per la categoria speciale quelli contenuti nell'art.1 della seconda parte del ~~presente~~ contratto 8.1.70.

*Amey*

La decorrenza dell'inquadramento unico avverrà al momento della definizione del contratto e comunque entro e non oltre il 1° giugno 1973.

*Mil*

NOTA: Per i lavoratori provenienti dalle categorie speciali previste dall'art.1 - parte seconda - del c.c.n.l. 8.1.1970 si provvederà in sede di stesura del nuovo contratto ad armonizzare la definizione delle vecchie declaratorie con i nuovi criteri di inquadramento professionale unico.

*2m  
de*

*lett-*

*Bentley*

*10/1/70*

TABELLA DI INQUADRAMENTO UNICO

<u>Categorie</u>			
1	MC, OC <sub>2</sub>	L.	105.000
2	I 3b, OC <sub>1</sub>	"	111.000
3	I 3a, OQ	"	119.000
4	I 3a, OS, CS <sub>2</sub>	"	130.000
{5	I 2, OSP, CS <sub>1</sub>	"	143.000
{5 S	I 2s	"	168.000
6	I <sub>1</sub>	"	183.000
7	I <sub>1s</sub>	"	208.000

Le cifre sopra indicate sono comprensive dell'aumento in cifra uguale per tutti di L.16.000.= mensili.

(°) - I livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

NORMA TRANSITORIA

I lavoratori attualmente inquadrati nelle categorie CS2 e 3<sup>^</sup> impiegati, provenienti dalle categorie operaie OS e OS<sub>2</sub>, saranno inquadrati nella 5<sup>^</sup> categoria.

L'aumento di L.16.000 eguale per tutti ha decorrenza dall'1.4.1973.

Le aziende corrisponderanno con la prima busta paga utile successiva alla ratifica del presente accordo, a tutti i lavoratori in forza alla predetta data, un acconto sulla indennità di anzianità di L.44.000, esente da ogni contributo o ritenuta.

Le modalità di recupero di tale acconto saranno concordate a livello nazionale, in prosieguo di tempo, tra le Organizzazioni stipulanti.

*Autenti* 23

DECLARATORIE

- 1) La definizione delle declaratorie sarà al più presto completata dalle parti.
  
- 2) La declaratoria della 5° categoria, dove esistono 2 livelli retributivi, sarà articolata in modo da prevedere che al livello superiore appartengano i lavoratori che, con specifica collaborazione di concetto, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio o funzioni particolarmente rilevanti.

*Handwritten notes in blue ink:*  
per  
4/2

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink: La bella...*

*Handwritten number 23 and signature in blue ink.*

COMPOSIZIONE DELLA 5° CATEGORIA

La declaratoria e le esemplificazioni relative alla qualifica OSP saranno opportunamente formulate in modo che il numero dei lavoratori attualmente con tale qualifica sarà incrementato fino a raggiungere mediamente nei settori il 7% del totale dei lavoratori in forza.

Amey  
per  
sp



Hella R



73

## ASSORBIMENTI

Gli aumenti derivanti dall'attribuzione ai lavoratori inquadrati nelle categorie attualmente esistenti - dei nuovi livelli retributivi<sup>(°)</sup>, potranno essere assorbiti dalle aziende fino a concorrenza del loro ammontare sia sui titoli retributivi a carattere collettivo, anche se differenziati, esistenti nelle singole aziende, con esclusione del premio di produzione di cui all'art. 3 - parte comune - del CCNL 8.1.1970 sia sulle voci delle retribuzioni aventi carattere individuale.

Con la definizione dei nuovi livelli retributivi si considera assolta la garanzia di cui all'art. 2 - parte comune del CCNL, relativa al diritto del 5% della paga base per mancato cottimo, in quanto assorbito nella nuova paga base. L'ultimo comma del predetto articolo si intende pertanto abrogato.

Qualora l'assorbimento venga effettuato nelle forme di retribuzione di cui all'art. 16 - parte operai - del succitato contratto (cottimi individuali, cottimi collettivi, altre forme di retribuzione a rendimento) il calcolo del relativo guadagno continuerà ad essere effettuato secondo i criteri attuali e l'importo risultante sarà valido a tutti gli effetti di cui all'art. 16 - parte operai.

Tale importo verrà corrisposto scomponendone l'aliquota destinata all'assorbimento ed inserita nella paga base e corrispondendone il residuo alla voce cottimo.

Per gli impiegati che saranno inquadrati alla 5<sup>^</sup> categoria l'importo già corrispondente al 5% della paga per il mancato cottimo continuerà ad essere erogato a titolo di super minimo collettivo.

Nel passaggio dalla 2<sup>^</sup> alla 3<sup>^</sup> categoria e dalla 3<sup>^</sup> alla 4<sup>^</sup> i lavoratori ex impiegati conservano gli aumenti periodici maturati.

Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5<sup>^</sup> categoria (dal livello 5° al livello 5S) e dalla categoria 6<sup>^</sup> alla 7<sup>^</sup>.

Nota: con separata dichiarazione l'INTERSIND assicurerà che le aziende non procederanno ad assorbire le quote di salario accantonate e corrisposte in periodi convenzionalmente stabiliti e se non nei casi nei quali non sia possibile operare altri tipi di assorbimento. Nei casi in cui il mancato incentivo per gli impiegati sia stato erogato in misura superiore al 5% l'assorbimento sarà effettuato per una somma equivalente a tale percentuale della paga tabellare minima ferma rimanendo la parte residua.

(°) - Al netto dell'aumento delle L.16.000 mensili.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

SALVAGUARDIA INQUADRAMENTI UNICI AZIENDALI  
=====

Nei casi di aziende dove, con accordo aziendale, sia stato già provveduto a disciplinare compiutamente la materia dell'inquadramento del personale sulla base di un sistema di classificazione unico per impiegati, categorie speciali ed operai, determinato con riferimento alle caratteristiche delle aziende stesse, le predette regolamentazioni aziendali, per quanto riguarda in particolare:

- a) il numero dei livelli;
  - b) i criteri per l'inquadramento del personale nei vari livelli (declaratorie generali di livello e relativi profili esemplificativi);
  - c) i criteri di mobilità e di sviluppo professionale dei lavoratori;
  - d) la scala parametrica delle retribuzioni base di livello, quale risulta dai valori delle suddette retribuzioni base maggiorate dell'aumento retributivo concordato in misura eguale per tutti i lavoratori, dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale;
  - e) le norme per la determinazione dei vari elementi della retribuzione da assegnare in caso di passaggio a livello superiore;
- restano confermate nel loro complesso e non sono cumulabili con la regolamentazione eventualmente difforme stabilita dal contratto nazionale, in quanto sostitutive di quest'ultima.

Restano altresì confermate, secondo i criteri sopra stabiliti, le regolamentazioni derivanti da accordi aziendali, e relative ad inquadramenti sostitutivi di quello previsto per il contratto nazionale, per i soli operai o per i soli impiegati, fermo restando che si dovrà provvedere a completare gli inquadramenti stessi in modo da addivenire ad una classificazione unica per impiegati, categorie speciali ed operai, secondo gli intrecci fra le varie categorie stabiliti dal contratto nazionale.

Le parti chiariranno contestualmente all'intesa contrattuale i casi di cui al precedente comma.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## MOBILITA' PROFESSIONALE

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento della valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nello ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

Per il conseguimento degli accennati obiettivi verranno adottate opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione ed arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro.

2) Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

- Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1<sup>a</sup> alla 2<sup>a</sup> e dalla 2<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria, la seguente disciplina:

a) passaggio dalla 1<sup>a</sup> alla 2<sup>a</sup> categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2<sup>a</sup> categoria dopo un periodo non superiore a quattro mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quanto sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2<sup>a</sup> categoria al compimento del 24<sup>o</sup> mese.

b) passaggio dalla 2<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa, i passaggi dalla 2<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria avverranno come segue:

*Handwritten signatures and initials:*  
Lutteri B  
P. della C.

- a) - i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3<sup>a</sup> categoria dopo tre mesi dall'assunzione;
- b) - per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2<sup>a</sup> categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro a livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita entro il termine di 18 mesi di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di nove mesi.
- c) - per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3<sup>o</sup> categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 4 anni nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;
- d) - per i lavoratori della 2<sup>a</sup> categoria il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 5 anni nell'espletamento delle funzioni proprie della loro professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Lettoni

23

Polla

Norma transitoria

I passaggi di cui alle lettere c) e d) del punto 2) per i lavoratori in possesso di anzianità aziendale superiore ai 15, ai 10 e ai 5 anni saranno effettuati rispettivamente dopo 1 anno, 2 anni, 3 anni, dalla data del presente accordo.

Relativamente a detti passaggi si intendono salvaguardate le condizioni di miglior favore stabilite in sede aziendale.

*Handwritten signatures in black ink:*  
A vertical signature on the left, possibly "G. F."  
A large signature in the middle, possibly "G. F."  
A signature on the right, possibly "G. F."

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A signature on the left, possibly "G. F."  
A signature on the right, possibly "G. F."  
A large number "13" written above the signature on the right.

ORARIO DI LAVORO - SIDERURGICI

La durata massima dell'orario normale, fatte salve le deroghe e le eccezioni previste dalle legge, rimane confermata in 40 ore settimanali, fermo quanto altro stabilito dal C.C.N.L. 8.1.1970 in materia di orario, in quanto non specificatamente modificato.

In considerazione della particolarità del ciclo di produzione siderurgico, caratterizzato dalla continuità dell'attività produttiva delle lavorazioni a caldo e delle lavorazioni collegate, che comporta il mantenimento in attività degli impianti e lavorazioni su tre turni per sette giorni alla settimana, e nel presupposto che l'attuale utilizzazione degli impianti venga comunque mantenuta, le parti concordano che per tutti gli addetti al settore sono riconosciute giornate di riposo supplementare nella misura di:

- una ogni sedici settimane di lavoro effettivo a partire dall'1.1.1974
- una ogni otto settimane di lavoro effettivo a partire dall'1.1.1975 .

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedono una più ampia utilizzazione, le direzioni di stabilimento e le rappresentanze sindacali aziendali si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

I lavoratori turnisti addetti al ciclo continuo, in aggiunta a quanto previsto dal secondo comma e, a partire dall'1.1.1974 hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuite nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di nove.

*[Handwritten signatures and initials]*

STRAORDINARIO

Le parti concordano una riduzione dell'attuale limite dello straordinario in due scaglioni di 180 e di 170 ore annuali da realizzarsi con gradualità ed in relazione alla data di entrata in vigore dell'orario di 40 ore settimanali per i singoli settori.

Per le attività di riparazione navale, aeronautica ed impiantistica i nuovi scaglioni saranno maggiorati di 50 ore annue.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

FERIE

A decorrere dal 1 gennaio 1973 sono aumentati rispettivamente a tre settimane ed a quattro settimane gli scaglioni di ferie degli operai, impiegati e C<sub>s</sub>, inferiori ai predetti valori; a partire dal 1 luglio 1974 lo scaglione minimo di ferie è unificato a quattro settimane.

Le parti si impegnano in fase di stesura ai necessari coordinamenti con la normativa in atto e a concordare le modalità di godimento e i criteri di computo delle giornate tenendo conto della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

DIRITTO ALLO STUDIO

Saranno perfezionate le intese già delineatesi tra le parti, nel limite di un costo globale di 0,50%.

Saranno individuati gli istituti pubblici o riconosciuti presso i quali i lavoratori potranno frequentare corsi di studio al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda:

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore doppio di quello acquisito come diritto (massimo di 150 ore per triennio, usufruibili anche in un solo anno).

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda, per frequentare la scuola, non dovranno superare il 2% del totale delle forze occupate e garantendo comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze aziendali.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

ANZIANITA'

- Per la parte pregressa, lo scaglione minimo è portato a 80 ore annue dal 1.1.1973.
- Dal 1.1.1973 si istituisce un nuovo scaglione con due misure:
  - a) per anzianità fino a 10 anni, 110 ore per ogni anno di anzianità;
  - b) per anzianità oltre i 10 anni, 173 ore.

NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori in forza dal 1° aprile 1973 l'indennità di anzianità che sarà corrisposta al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, sarà costituita da quanto di competenza a seguito dell'applicazione nei loro confronti delle norme previste in materia dal CCNL vigente e dalla somma di L. 44.000, al netto di ogni ritenuta, senza distinzione per categoria e/o anzianità.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' OPERAI

Istituzione di un 5° scatto del 2%.

*Amey*  
*20m*  
*40*

*Luciani*

*3*

*P. P. P.*

AMBIENTE DI LAVORO

In conformità ai criteri stabiliti dall'art.9 della legge n.300 del 1970, in ogni stabilimento e sede, per ogni area omogenea individuata di comune accordo, viene istituito il registro dei dati ambientali costituito dalla raccolta delle rilevazioni che saranno effettuate da un ente specializzato scelto di comune accordo.

Le modalità di intervento dell'ente di cui sopra verranno individuate tra la rappresentanza sindacale dei lavoratori e la direzione.

Con le stesse modalità viene istituito parallelamente il registro dei dati biostatistici (assenze per malattia e infortunio).

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di rischio individuale, la cui formulazione verrà definita dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori e la direzione.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti: a) visite di assunzione; b) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge; c) visite di idoneità compiute da enti pubblici ai sensi dell'art. 5 comma 3° della legge 1970/300; d) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Vengono mantenuti gli accordi organici concordati aziendalmente.

3

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

APPALTI

Le parti concorderanno una regolamentazione della materia per settori tenendo presenti i contenuti dei principali accordi aziendali già raggiunti nei settori stessi in particolare nel senso di curare l'inserimento nei contratti di appalto di clausole che richiedano alle ditte appaltatrici il rispetto delle norme del loro contratto e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

Amey  
M...  
de  
Zm

Settini  
P. Pella  
3

MOBILITA' DEI LAVORATORI ADDETTI ALLE LINEE A CATENA

Per i lavoratori della 2<sup>a</sup> categoria addetti alle linee a catena, intendendosi per tali quelle specificate al 1° e 2° comma delle norme "particolari" di cui all'art. 16 parte operai del vigente CCNL, si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 52 mesi di permanenza nella seconda categoria e sempre che abbiano svolto nel periodo suddetto con normale perizia un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore anche dopo l'acquisizione della 3<sup>a</sup> categoria non potrà rifiutare di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori adibiti alle linee a catena da oltre 10 anni, il periodo di cui sopra è ridotto a 20 mesi; per coloro che vi sono già adibiti da oltre 5 e sino a 10 anni il periodo è ridotto a 30 mesi.

Per coloro che siano adibiti da oltre 3 anni e sino a 5 anni il periodo è ridotto a 40 mesi.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Le quote dell'indennità di contingenza continuano ad essere erogate con i valori previsti per le categorie degli impiegati e degli operai e delle categorie speciali.

Per i punti che matureranno a decorrere dal 1.1.1974 le quote relative saranno corrisposte secondo valori uniformi per parametro retributivo determinati sulla base di quello più alto spettante ai lavoratori che hanno tale parametro.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

APPRENDISTATO

La regolamentazione della disciplina dell'apprendistato sarà modificata in sede di stesura definitiva come segue:

- 1) gli apprendisti di età superiore ai 17 anni con diploma di istituto professionale specifico alla qualifica per cui si crea il rapporto, perverranno alla 3<sup>a</sup> categoria dopo tre mesi di apprendistato;
- 2) gli apprendisti di età superiore ai 16 anni con diploma di scuola d'obbligo più corso generico di formazione professionale perverranno alla 3<sup>a</sup> categoria dopo 12 mesi di apprendistato;
- 3) gli apprendisti di età superiore ai 16 anni con diploma di scuola d'obbligo perverranno alla 3<sup>a</sup> categoria dopo 18 mesi di apprendistato.

Durante i suddetti periodi gli apprendisti riceveranno una retribuzione determinata applicando le percentuali della seguente tabella ai valori minimi della 3<sup>a</sup> categoria:

	3 mesi	6 mesi	6 mesi	6 mesi
apprendisti con scuola d'obbligo + diploma di istituto professionale	90%			
appr. con scuola d'obbligo + corso generico di formazione professionale		80%	90%	
apprendisti con scuola d'obbligo		75%	85%	90%

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten initials in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI E GLI ESAMI DEI LAVORATORI  
STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale stata- , parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere pro<sup>ve</sup> di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti, da stabilire a livello aziendale.

Sono riconosciuti permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per due giorni precedenti agli esami stessi o la sessione di esami. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai comma precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

li.

*[Handwritten signatures and initials]*

PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO

La nuova tabella unificata e comune alle maggiorazioni per lavoro straordinario sarà quella contenuta nell'art.12 (p.i.) del C.C.N.L. 8.1.1970 con la seguente modifica:

- ore successive alle prime due ore di straordinario: 30%.

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A vertical signature on the left.  
A signature below it.  
A signature to the right of the first one.  
A signature below the second one.

*Handwritten signatures in black ink:*  
A signature on the right.  
A signature below it.

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Ai suddetti lavoratori le ore prestate in più oltre le 40 e fino ai limiti suddetti, saranno compensate, con quote orarie di retribuzione.

Resta fermo che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel presente accordo.

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A vertical signature on the left.  
A large, stylized signature in the center.

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A signature with a flourish on the right.  
A signature below it.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Il periodo di conservazione del posto di lavoro ed il relativo trattamento economico, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro degli operai saranno eguali a quelli già previsti dall'art.22 (p.i.) del C.C.N.L. 8.1.1970. Superati i limiti di conservazione del posto sopra citati, i lavoratori potranno usufruire, a richiesta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi quattro, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Decorso anche detto periodo, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

*Amey*  
*mi*  
*42*

*200*

*Spella*  
*Autoni*  
*3*

## TRASFERIMENTI

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o per il tramite della rappresentanza sindacale aziendale.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle O.S.L. e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A vertical list of three signatures on the left.  
A large, stylized signature in the center.

*Handwritten signature in blue ink:*  
Lettari

*Handwritten signature in blue ink:*  
P. ...

MENSILIZZAZIONE

In relazione alla mensilizzazione contabile del salario per gli operai, la retribuzione oraria, al fine del pagamento delle ore lavorate e del pagamento dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo l'ammontare mensile per 173.

Amey  
per  
el q

non

Rotta

3

lettici

SEMPLIFICAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti, nella stesura definitiva del testo del nuovo c.c.n.l., si adopereranno congiuntamente al fine di pervenire ad un dettato che - nell'ambito di quanto convenuto nella presente ipotesi di verbale di accordo e, per le materie e gli istituti da essa non presi in considerazione, rispetto a quanto stabilito dalle norme del c.c.n.l. 1970 - risulti semplificato per ciò che attiene la parte formale ed aggiornato per ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla legislazione vigente ed alla giurisprudenza consolidata.

*Handwritten signatures in blue ink:*  
A large signature, possibly "Maurizio", with a smaller signature above it and another below it.

*Handwritten signatures in black ink:*  
A signature above the number "23" and another signature below it.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del contratto è dal 1° gennaio 1973.

La validità è di tre anni.

Alberty  
Murray  
W.F.  
Zm

Pella  
Menting  
Lacci

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO

Il Ministero del Lavoro prenderà le opportune disposizioni per permettere che l'indennità di malattia e di infortunio possano essere anticipate dalle aziende per conto degli Enti previdenziali interessati e conguagliate nel primo versamento contributivo.

*M. M.*  
*M. M.*  
*M. M.*

*M. M.*

*M. M.*

*M. M.*  
*M. M.*

*M. M.*