

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

DOCUMENTI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME III

CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO
NEL PERIODO PRE-CORPORATIVO

SECRETARIATI GENERALI
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
ROMA MCMLXI

IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958), - in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica - ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè* e *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia.**

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine alla applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

* * *

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff.* 27 aprile 1955, n. 96), è stata così composta (*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*

VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*

SEGRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara, sen. Francesco Zane.*

deputati: *Mario Bettoli, Corrado Bonfantini, Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Nunzio Caroleo, Francesco Colitto, Michele del Vescovo, Erisia Gennai Tonietti, Riccardo Lombardi, Agostino Novella, Giuseppe Rapelli, Giovanni Roberti, Vincenzo Sangalli, Vito Scalia, Alberto Simonini, Carlo Eugenio Venegoni.*

senatori: *Pietro Amigoni, Cesare Angelini, Alfonso Artiaco, Filippo Asaro, Giuseppe Bardellini, Carlo Braitenberg, Antonio Bussi, Arturo Colombi, Francesco De Bosio, Michele Mancino, Francesco Mariani, Nicola Nacucchi, Celeste Negarville, Luigi Russo, Giuseppe Salari, Alessandro Schiavi, Emilio Sereni, Lorenzo Spallino, Leopoldo Zagami, Vincenzo Zucca.*

(*) La Commissione, in base all'art. 2 della deliberazione istitutiva, è stata composta da 15 deputati e 15 senatori, oltre il presidente. L'elenco comprende tutti gli onorevoli deputati e senatori che hanno fatto parte della Commissione stessa, anche se successivamente sostituiti.

IL PRESENTE VOLUME DI *DOCUMENTI* CORRISPONDE AL VOLUME V

DELLA COLLANA DELLE *RELAZIONI*:

«Contratti e controversie collettive di lavoro»

CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

Al Presidente della Camera dei Deputati

On. GIOVANNI LEONE

Al Presidente del Senato della Repubblica

Sen. CESARE MERZAGORA

Ho l'onore di presentare al Parlamento il III volume della collana dei «Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori», collana contenente gli atti e le documentazioni corrispondenti alle singole Relazioni già pubblicate.

Nell'espletamento del suo compito, la Commissione parlamentare di inchiesta si è proposta di studiare i molti e vari aspetti dei rapporti sociali nelle aziende con stretta aderenza alla realtà, evitando così di abbandonarsi ad esercitazioni accademiche, di fondarsi su materiale di seconda mano, di discutere e concludere in base ad aprioristiche impostazioni derivanti dalle particolari condizioni dei propri componenti

L'indagine è stata, quindi, condotta attingendo nel modo più largo possibile a fonti primarie, attraverso diretti contatti e la raccolta di dati, di elementi, di punti di vista, di considerazioni, di rilievi, di stati d'animo, di denunce e di repliche, espressi dal mondo del lavoro.

L'accurato programma, predisposto sulla base di tematiche analitiche, si è svolto in modo prevalente con gli interrogatori delle Delegazioni della Commissione parlamentare alle direzioni aziendali, a membri di commissioni interne, a singoli lavoratori appartenenti alle diverse qualifiche - dai dirigenti agli operai - alle organizzazioni sindacali provinciali degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori, agli Ispettorati e agli Uffici del lavoro, ai presidenti delle Camere di commercio e, per il settore agricoltura, ai sindaci, ai collocatori comunali ed ai fiduciari del Servizio dei contributi unificati.

La Commissione ha poi acquisito altre informazioni attraverso le relazioni richieste alle organizzazioni sindacali nazionali, al Ministero del Lavoro e, per certi problemi, ai Ministeri della Giustizia e della Pubblica Istruzione, nonché ad altri Enti interessati.

Sul metodo adottato sull'andamento dell'indagine sarà in seguito più specificatamente riferito. Quel che occorre, sin da questo momento, porre in evidenza è che tutto il materiale raccolto, opportunamente selezionato, è stato utilizzato dalla Commissione per predisporre le Relazioni sui singoli temi e per giungere alle conclusioni.

Ma, evidentemente, nel testo delle Relazioni ci si è dovuti necessariamente limitare ad enunciare le valutazioni complessive cui la Commissione è pervenuta sui singoli fenomeni esaminati e, solo in moderata misura, si è potuto riprodurre brani di dichiarazioni raccolte.

Pur avendo con le Relazioni, in effetti, utilizzato il materiale raccolto, la Commissione ha considerato che le dichiarazioni fatte dalle diverse fonti interpellate conservino un loro valore documentario, che non dovesse essere disperso, limitandosi a conservarlo negli archivi.

E' la prima volta che si è stabilito un contatto così diretto e di così vaste proporzioni, tra il Parlamento ed il mondo del lavoro, sull'insieme degli aspetti umani e sociali che ne costituiscono la travagliata realtà.

Quella compiuta dalla Commissione è la più vasta inchiesta sociale effettuata nel nostro Paese.

Le dichiarazioni fatte hanno il pregio della freschezza e della originalità; non sono state filtrate attraverso schemi interessati; esprimono in modo notevolmente genuino valutazioni ed apprezzamenti strettamente legati a situazioni concrete. La Commissione, pertanto, ha ritenuto che fosse opportuno mettere a disposizione del Parlamento, della opinione pubblica, degli studiosi, tale materiale, in alcune delle espressioni più significative.

Esse, evidentemente, essendo unilaterali, mancano di quella obiettività che si è potuta realizzare nella sintesi che ne ha fatto la Commissione nelle Relazioni; ma ciò non toglie che esse presentino pur sempre un notevole interesse, purchè si eviti di voler giungere direttamente, in base ad esse, a sommarie conclusioni.

*Nel predisporre la collana dei **Documenti**, la Commissione ha tenuto a provvedere ad una organica sistemazione in stretta connessione con i singoli capitoli e paragrafi delle Relazioni, in modo che Relazioni e Documenti siano collegati, permettendo una facile consultazione dei due testi.*

* * *

Fatta questa premessa generale, sembra opportuno ricordare anche in questa sede gli obiettivi, i procedimenti, i metodi seguiti nell'espletamento dell'inchiesta.

Alla Commissione fu assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine all'applicazione delle leggi sociali, al rispetto dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai « rapporti umani » nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

L'attività della Commissione parlamentare di inchiesta si è svolta in tre fasi: di preparazione, di indagini dirette e di elaborazione del materiale raccolto per trarne le conclusioni da presentare al Parlamento.

La fase di preparazione si è presentata assai più laboriosa ed impegnativa del previsto, anche per la difficoltà di ordinare, entro uno schema organico, una materia così vasta, complessa e delicata come quella oggetto dell'indagine. Per lo svolgimento dei compiti inerenti alla preparazione dell'inchiesta, la Commissione ha dovuto preliminarmente affrontare una serie di ricerche tecniche e metodologiche, in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare e, in modo speciale, in ordine al reperimento ed alla elaborazione dei dati statistici. Si è proceduto, perciò, a predisporre un ampio ed organico piano di lavoro che comprendeva, tra l'altro, un quadro statistico della struttura economica italiana per la scelta di un campione delle imprese. Altrettanto laborioso risultava l'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale della attività della Commissione, il risultato del diretto contatto tra i rappresentanti del Parlamento e gli ambienti di lavoro.

La predisposizione, ad esempio, delle tematiche per gli interrogatori, di per sé lavoro complesso e difficoltoso, ha conseguito risultati di notevole valore in quanto ha permesso di individuare la problematica dell'inchiesta.

Il quadro statistico della struttura economica italiana e le tematiche, al di là del fine strumentale per cui sono state predisposte, costituiscono già un concreto risultato, in quanto permettono di disporre di un accurato accertamento della distribuzione dei lavoratori subordinati in Italia, nonché di una precisa identificazione dei problemi più rilevanti inerenti alle condizioni dei lavoratori del nostro Paese.

* * *

Il 10 gennaio 1956 si iniziavano, dopo la fase di impostazione e di studi preliminari, le indagini dirette in un primo gruppo di 195 aziende dei settori industriali metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed e-

strattivo. Nel giugno dello stesso anno si effettuavano anche le indagini nel settore agricolo ed in quello edilizio. Successivamente, dall'aprile al settembre 1957, venivano svolte le indagini in altri settori economici in modo da completare il quadro delle rilevazioni.

Nei settori industriali - metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo - le aziende sono state distinte in tre gruppi a seconda del numero dei dipendenti, e cioè: un gruppo da 51 a 100 dipendenti, un secondo gruppo da 101 a 500 dipendenti, ed un terzo oltre 500 dipendenti. Per le aziende metallurgiche, meccaniche ed estrattive, nella scelta, si è anche tenuto conto della potenza installata.

Le indagini sono state svolte in 65 aziende tra i 51 e 100 dipendenti, in 75 aziende tra i 101 e 500 dipendenti e in 55 aziende con oltre 500 dipendenti.

Nel settore dell'industria edilizia sono stati visitati 20 cantieri - per costruzioni di case, per lavori idroelettrici, per lavori stradali e ferroviari - distribuiti in 6 provincie.

Nel settore agricolo sono state visitate 13 provincie, e l'indagine si è estesa anche ad alcune attività connesse all'agricoltura, come la industria conserviera, la lavorazione del tabacco, l'attività ortofrutticola e gli zuccherifici.

In complesso, sono stati visitati i seguenti settori economici:

SETTORE INDUSTRIA:

- metallurgico	16 aziende.
- meccanico	62 aziende.
- chimico	28 aziende.
- tessile	54 aziende.
- estrattivo	35 aziende e 1 salina.
- edile	20 cantieri.
- acquedotti	1 acquedotto municipale.
- alimentazione	1 centrale del latte.
- cinematografiche	1 stabilimento di produzione.
- elettricità e gas	1 azienda elettrica e 1 azienda del gas.
- pesca	1 tonnara e colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- tabacco	1 manifattura tabacchi.

SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITA' CONNESSE:

- *agricoltura* 45 comuni agricoli.
- *conservieri* 2 aziende.
- *lavorazione del tabacco* colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- *ortofrutticoli* 1 azienda ed 1 cooperativa.
- *zuccherifici* 2 stabilimenti.

SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI:

- *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali* compagnie portuali e aziende di spedizioni.
- *trasporti marittimi* compagnie di navigazione.
- *trasporti terrestri* ferrovie dello Stato, ferrovie in concessione, tramvie urbane ed extraurbane.

SETTORE COMMERCIO:

- *alberghi e pubblici esercizi* 1 grande ristorante e 1 grande albergo.
- *commercio all'ingrosso e al dettaglio* grandi magazzini e negozi al minuto.

SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI:

- *assicurazioni* colloqui con organizzazioni sindacali.
- *credito* 1 banca di interesse nazionale.
1 istituto di diritto pubblico.
1 media banca, 1 banchiere privato.

SETTORE ATTIVITA' VARIE:

- *mercati generali e mattatoi* 1 mercato generale e 2 mattatoi.
- *nettezza urbana* 1 servizio municipale di nettezza urbana.

Per rendersi conto dell'ampiezza e della vastità dello sforzo compiuto dalla Commissione per constatare direttamente la reale situazione degli ambienti di lavoro italiani, è sufficiente considerare i seguenti dati:

- provincie visitate	n.	56
- unità campione visitate	»	235
- comuni agricoli visitati	»	45
- rappresentanti sindacali interrogati	»	926
- membri di commissioni interne interrogati	»	757
- datori di lavoro e dirigenti aziendali interrogati	»	526
- lavoratori interrogati	»	5.185

E' doveroso sottolineare il poderoso e delicato lavoro svolto, nell'attuazione di questo vasto piano di indagini dirette, dai componenti della Commissione.

Le Delegazioni parlamentari, nelle indagini dirette, sono state coadiuvate, nella loro opera, dagli Uffici del lavoro e dagli Ispettorati del lavoro e, in ciascuna provincia, hanno interrogato sulle condizioni dei lavoratori, oltre che gli Uffici ed Ispettorati medesimi, le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli imprenditori. Sono state, inoltre, visitate le sedi degli Istituti previdenziali; in varie provincie sono stati anche sentiti i dirigenti delle Camere di commercio.

Nelle singole aziende dei settori industriale e dei servizi sono stati svolti colloqui con la commissione interna, con i dirigenti della impresa, con i singoli lavoratori, i cui nominativi sono stati estratti a sorte, e con altri volontariamente presentatisi (questi ultimi in misura non superiore al 30% del numero dei colloqui previsti).

Le Delegazioni hanno, inoltre, effettuato visite dirette negli stabilimenti per accertare, in particolare, le condizioni igieniche e la situazione della prevenzione infortuni.

Le indagini nel settore agricolo hanno riguardato essenzialmente le condizioni dei braccianti e dei salariati fissi, nonché alcune aziende industriali e commerciali connesse con l'attività agricola.

Per quanto riguarda l'espletamento delle indagini dirette, data la mutabilità del luogo di lavoro dei braccianti agricoli, è stato deciso che l'unità locale presso la quale svolgere l'inchiesta fosse il comune agricolo, anziché la singola azienda. Le Delegazioni hanno, quindi, provveduto, nelle provincie prescelte, alla identificazione dei comuni da visitare ed hanno condotto le indagini dirette interrogando, in 45 comuni distribuiti in 13 provincie, datori di lavoro e lavoratori, oltre al-

le autorità pubbliche ed alle organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salariato fisso sono state condotte indagini dirette in numerose aziende. Inoltre, sono state estese visite ed indagini ad aziende tipiche o di natura particolare.

* * *

Nella fase della elaborazione, il materiale raccolto durante le indagini dirette - verbali degli incontri e degli interrogatori, relazioni, schede statistiche, rapporti delle singole Delegazioni, ecc. - è stato via via ordinato al centro, suddiviso per materie, riassunto e sottoposto al vaglio dei Parlamentari.

Si tratta di centinaia di migliaia di pagine di verbali di interrogatori da cui sono stati estratti, selezionati e incasellati le notizie, i dati, gli elementi emersi per ciascuno dei temi fissati in precedenza come specifico oggetto di indagine. Tale enucleazione, seguita da una meticolosa classificazione e da successivi raggruppamenti per problemi affini, ha permesso di individuare i diversi modi di presentarsi di uno stesso fenomeno a seconda delle varie situazioni (zona territoriale, ramo di attività, dimensione aziendale, ecc.) e dei diversi punti di vista. Ciò ha condotto al reperimento, per ciascun tema prefissato, di centinaia di argomenti ad esso attinenti e meritevoli di attenta disamina ai fini dell'esatta identificazione dei vari fenomeni che sono stati oggetto dell'inchiesta.

Si è proceduto, inoltre, alla raccolta, coordinamento ed elaborazione delle notizie e dei dati suscettibili di misura statistica, reperiti attraverso le indagini dirette.

Sui vari argomenti ampio ed approfondito è stato l'esame da parte della Commissione, sia in appositi Comitati che hanno affiancato i relatori e sia nelle sedute plenarie.

Le Relazioni predisposte dalla Commissione e le relative Documentazioni sono state raccolte in due collane di volumi secondo lo schema riportato a parte.

Si ritiene che, dai sia pur sintetici accenni già dati, sia possibile trarre l'impressione della vastità e della complessità del lavoro.

Si è trattato, in definitiva, di ordinare in un preciso schema organico tutto il materiale raccolto intorno ai più diversi aspetti giuridici, psicologici, economici, ecc., della condizione del lavoratore, per trarne tanti quadri distinti, quanti sono gli argomenti compresi nelle tematiche predisposte per gli interrogatori nelle indagini dirette e quante sono le specifiche situazioni affiorate dall'inchiesta.

* * *

Da tale materiale vennero estratti gli elementi-rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano - sulla base dei quali sono state predisposte le Relazioni.

I Documenti pubblicati nella presente collana sono un ulteriore contributo alla migliore conoscenza dei problemi relativi alle condizioni dei lavoratori in Italia.

La Commissione auspica che le documentazioni raccolte, che hanno il pregio della freschezza e della originalità, poichè provengono da un contatto diretto dei Parlamentari con le categorie interessate, possano contribuire a configurare quel complesso panorama sociale che dovrà essere sempre attentamente considerato per l'attuazione di una concreta politica sociale del nostro Paese.

LEOPOLDO RUBINACCI

I risultati della inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica*, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA, in due collane, contenenti le **Relazioni** e i **Documenti**.

LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(16 volumi)

- Vol. I. - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
- Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. III. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. IV. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sulla igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. V. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE.
- Vol. VII. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. VIII. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratto a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. IX. - CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO
- Vol. X. - RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
- Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti - Enti gestori.*
- Vol. XII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
- Vol. XIII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
- Vol. XIV. - RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.

Vol. XV. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*

Vol. XVI. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

* * *

DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(12 volumi)

Vol. I. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*

Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sulla igiene e sicurezza del lavoro.*

Vol. III. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.

Vol. IV. - COMMISSIONI INTERNE: *La diffusione delle commissioni interne.*

Vol. V. - COMMISSIONI INTERNE: *La elezione delle commissioni interne.*

Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE: *Il funzionamento delle commissioni interne.*

Vol. VII. - COMMISSIONI INTERNE: *La commissione interna nella vita aziendale.*

Vol. VIII. - COMMISSIONI INTERNE: *La tutela dei membri delle commissioni interne.*

Vol. IX. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Qualifiche e carriere del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*

Vol. X. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratto a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*

Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE.

Vol. XII. - RAPPORTI UMANI.

Ciascun volume della collana dei **Documenti** corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai volumi delle Relazioni per i quali la documentazione è stata reperita.

CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DEI DOCUMENTI

1. - Impostazione della pubblicazione.

In applicazione del «Piano generale di pubblicazione» dei risultati della inchiesta, predisposto dal Presidente on. Leopoldo Rubinacci, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica sono stati pubblicati in una seconda collana, i «Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia» - corrispondenti alle singole Relazioni ufficiali già pubblicate in 16 volumi - nell'intendimento di offrire al Parlamento, ai tecnici, agli esperti ed alla opinione pubblica, la possibilità di attingere alle fonti reperite dalla Commissione medesima, durante le indagini dirette svolte nei vari settori.

La raccolta di «Documenti» è risultata di notevole ampiezza e di considerevole rilevanza, poichè strettamente legata a tutti i problemi del lavoro, sui quali si accentra la particolare attenzione dei lavoratori, dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali.

Il materiale viene pubblicato nei testi originali; cioè, così come è stato raccolto dagli stenoscritti e dalle memorie. Le dichiarazioni sono state, poi, riportate nella loro integrità, frazionandole il meno possibile, in modo da poter riprodurre il quadro completo di quanto è stato esposto dai singoli interessati.

Criterio informatore della Commissione parlamentare è stato soprattutto quello di riferire con la massima fedeltà le dichiarazioni rilasciate sui vari argomenti, lasciandone, però, agli autori la piena responsabilità. Tale criterio si è mantenuto nella pubblicazione del materiale stesso, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, preventivamente alla quale, tutte le citazioni di dette imprese, aziende e persone sono state tolte dal testo, onde evitare l'individuazione, in coerenza alla natura e finalità della Commissione parlamentare di cui agli articoli 82 (secondo comma), della Costituzione e agli articoli 136 (secondo comma) e 115 (terzo comma) rispettivamente dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica.

L'impostazione generale della Collana è stata ispirata al criterio specifico di presentare una pubblicazione che - pur conservando intatta la natura precipua e l'interesse particolare inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale - offrisse una documentazione sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità - che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare - di rendere ancora più agevole e concreta la consultazione e la facile ed imme-

diata acquisizione dei dati e delle risultanze pubblicati in ciascun volume delle Relazioni.

In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento definitivo - dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo, al quale è stata, però, mantenuta la spontaneità e la caratteristica delle dichiarazioni originali - è stato realizzato in tre fasi di lavoro corrispondenti alla revisione di sostanza, alla revisione di forma, e al coordinamento generale.

1) REVISIONE DI SOSTANZA

a) Riordinamento del materiale

La prima fase del Piano di lavoro inerente alla pubblicazione dei Documenti della Inchiesta ha avuto per finalità l'esame di tutti i verbali degli interrogatori eseguiti in sede di indagini dirette, e di tutte le relazioni, memorie e dichiarazioni pervenute alla Commissione parlamentare.

Per rendersi conto dell'ampiezza del compito, si consideri che il materiale esaminato, allo stato iniziale, consisteva in oltre 100.000 pagine dattiloscritte, senza tener conto delle relazioni e memorie specifiche.

Scopo definitivo di tale fase di lavoro è stato precipuamente quello di riordinare il materiale per istituto e, secondariamente, per argomento trattato nelle singole Relazioni.

Effettuato tale ordinamento, il materiale è stato, poi, ulteriormente ripartito a seconda dei singoli istituti, problemi o questioni trattati in ciascun paragrafo delle Relazioni, secondo l'ordine costruttivo della sistematica della Inchiesta.

b) Suddivisione del materiale

Suddivisa la documentazione per argomento corrispondente ad ogni paragrafo, il materiale è stato poi ordinato secondo i seguenti criteri di massima:

- suddivisione per materia (settori o rami) (I° criterio) o per zone (II° criterio) o per «casi» (III° criterio, eventuale) secondo uno schema prefissato;
- suddivisione in «dichiarazioni di lavoratori», «dichiarazioni dei datori di lavoro» e «dichiarazioni di enti»;
- ordinamento, entro le tre categorie di dichiarazioni, per materia o per zona, a seconda dello stato del materiale, seguendo l'ordine territoriale.

Tale schema è stato il più possibile osservato. Casi per i quali era necessaria una ulteriore suddivisione o modificazione dello schema medesimo sono stati esaminati, di volta in volta, adottando le opportune deroghe.

c) Revisione di merito

La revisione di merito ha comportato un attento e circostanziato controllo del materiale dattiloscritto concernente i singoli verbali. Nella specie, tale esame è stato diretto alle seguenti finalità:

- se erano attendibili le dichiarazioni riportate;
- se le dichiarazioni corrispondevano al collocamento dato;
- se le risposte corrispondevano alle domande;
- se il testo delle dichiarazioni era tale da giustificare la pubblicazione;
- se le dichiarazioni erano state riportate più volte onde togliere le ripetizioni o giustificarle;
- se occorreva ridimensionare le dichiarazioni, in modo che corrispondessero ai singoli temi.

2) REVISIONE DI FORMA

Particolarmente considerevole per ampiezza di contenuto e per serietà di indagine è stata, inoltre, l'effettuazione della seconda fase dei lavori inerenti alla revisione di forma.

La difficoltà del compito consisteva soprattutto nell'armonizzare i due criteri: quello di mantenere la spontaneità e la freschezza delle dichiarazioni con l'esigenza di attenuare, collegare e limitare la forma di esposizione delle stesse, a volte eccessiva e a volte ineguale, data l'esposizione orale delle singole risposte.

In particolare, poi, si è provveduto alle seguenti revisioni:

a) *togliere tutti i nomi di ditte, imprese ed aziende ecc. e tutti i nomi di persona o le citazioni in base alle quali era facile l'individuazione sostituendovi dizioni di genere di categoria, rimanendo come indicazione il criterio del settore (tessile, metallurgico, chimico, ecc.) o il criterio dell'ampiezza (piccola, media, grande, oppure con dipendenti da a)*

b) *controllare e correggere tutti i nomi degli enti, associazioni, confederazioni, sindacati ecc. riportando ogni dizione col nome esatto, la sigla e il sindacato cui appartiene.*

3) COORDINAMENTO GENERALE

L'ultima fase del Piano di lavoro ha comportato un impegno ancor più considerevole, consistendo nel coordinamento generale di tutto il materiale di Do-

cumenti già riordinati e suddivisi in base ai criteri già indicati.

Tale compito è stato effettuato in base ai seguenti ulteriori tempi di lavoro:

a) *revisione dell'intero materiale raccolto con criteri di coordinamento generale, onde la pubblicazione rispondesse alle finalità prefisse;*

b) *redazione delle premesse a ciascun capitolo e paragrafo, onde, alla lettura, la documentazione presentata non fosse eccessivamente frammentaria e potesse costituire un testo unico tale da offrire quel quadro della situazione nelle dichiarazioni delle singole parti interessate, adeguato a costituire, per ciascun oggetto, il vero completamento di ciascun volume della Relazione;*

c) *esame definitivo e generico del materiale, tenendo soprattutto presente l'opportunità di pubblicazione o meno delle singole documentazioni, in corrispondenza della natura della Commissione di inchiesta (funzioni con gli stessi poteri e limiti della autorità giudiziaria).*

2. - Distribuzione della materia.

La Collana dei Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, comprende 12 volumi, divisi in tomi.

Ciascun volume è diviso in parti, capitoli, sezioni e paragrafi corrispondenti alla suddivisione di ogni volume delle Relazioni cui si riferisce.

Secondo il criterio generale della pubblicazione dei Documenti, l'impostazione sistematica adottata è identica per ciascun volume a quella del volume della corrispondente Relazione.

Criterio specifico è stato quello di presentare la documentazione per ogni paragrafo della relazione, onde agevolare il consultatore nella ricerca, e completare la consultabilità della relazione con l'acquisizione di ulteriori dati ed elementi riportati nei documenti, alla finalità di più completo e specifico esame della fonte dalla quale la relazione è stata desunta.

Nel caso di paragrafi per i quali non esista specifico riferimento alle singole parti della documentazione, essi vengono citati ugualmente indicando lo argomento dei paragrafi stessi con eventuali specificazioni di merito.

I Documenti sono stati pubblicati in una collana di 12 volumi corrispondenti ai volumi III, IV, V, VI, VII, VIII, XI, XIV delle Relazioni, per i quali la documentazione è stata raccolta. Data l'ampiezza della documentazione, per alcuni di essi è ammissibile una suddivisione in tomi, mantenendo però sempre la corrispondenza sistematica delle parti dei capitoli e dei paragrafi.

A seconda della quantità dei Documenti raccolti, a ciascun capitolo po-

trà corrispondere uno o più volumi. Ad esempio al primo capitolo di un volume corrisponderà il primo volume di Documenti, al secondo capitolo due volumi di Documenti - il secondo e il terzo -, al terzo capitolo il quarto volume, ecc.

3. - Note.

L'inserimento delle note è, nel caso dei Documenti, di minore ampiezza, ed è, però, stato egualmente considerato come un adeguato completamento della pubblicazione dei Documenti stessi.

A ciascuna citazione di testi legislativi, di regolamenti, di contratti collettivi di lavoro, od a citazioni storiche, parlamentari, bibliografiche, ecc. corrispondono le relative note, con i chiarimenti e le informazioni necessarie ad una maggiore comprensibilità del testo.

4. - Tabelle.

Ciascun volume è a volte corredato di tabelle raccolte in sede di documentazione o comunicate dalle varie parti interessate ad ulteriore esemplificazione delle dichiarazioni effettuate.

5. - Abbreviazioni.

Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note, si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i significati già indicati nei criteri di consultazione delle Relazioni.

Per le singole Confederazioni, Federazioni, Associazioni e Sindacati sono state indicate, in parentesi, le sigle e, successivamente, in eguale parentesi, la confederazione o il sindacato di appartenenza.

Di tali sigle, essendo ben noto il significato, non si predispose un particolare elenco alfabetico.

Il III Volume dei Documenti - concernente i *Contratti e le controversie collettive di lavoro* - è presentato al Parlamento dall'On. LEOPOLDO RUBINACCI, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

* * *

La selezione e la elaborazione del materiale sono state effettuate dal dott. *Mario Longo*.

Hanno collaborato gli esperti: dott. *Renato Ricci*, dott. *Luigi Giordano*, dott. *Franco Saffirio*, e l'*Unione Industriale* di Torino.

* * *

La revisione tecnica è stata predisposta dal dott. *Emanuele Levi*.

* * *

Il coordinamento generale del Volume è stato curato dal dott. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO
NEL PERIODO PRE-CORPORATIVO

(INDAGINE CAMPIONARIA NELLA PROVINCIA DI TORINO)

P R E M E S S A

In materia di contrattazione collettiva di lavoro, la **Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia** ha ritenuto opportuno predisporre una indagine sulla situazione contrattuale nel periodo precorporativo, scegliendo quale *campione* la provincia di Torino.

La indagine è stata affidata al dott. Mario Longo; ed i risultati ottenuti sono pubblicati nel presente III *Volume* dei **Documenti**, quale documentazione correlativa al V *Volume* delle **Relazioni** concernente «*Contratti e controversie collettive di lavoro*».

* * *

PARTE PRIMA

I RISULTATI STORICO-GIURIDICI DELLA INDAGINE

DOCUMENTI
VOLUME III - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE
DI LAVORO

Documentazione corrispondente al Volume V delle Relazioni

I N D I C E

PARTE PRIMA
I RISULTATI STORICO-GIURIDICI DELLA INDAGINE

	<i>Pag.</i>
CAPITOLO I. - Premesse e generalità	
SEZ. I. - Scopi, confini e fonti di informazione della indagine	
1. - <i>Scopi e confini</i>	«
2. - <i>Fonti di informazione</i>	«
SEZ. II. - Osservazioni generali e statistiche sui contratti collettivi raccolti	«
3. - <i>Premesse</i>	«
4. - <i>Statistiche elementari dei contratti</i>	«
5. - <i>Ulteriori statistiche dei contratti</i>	«
6. - <i>Brevi osservazioni statistiche sugli stipulanti i contratti</i>	«
CAPITOLO II. - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la costituzione del rapporto di lavoro	«
SEZ. I. - Premesse	«
7. - <i>I vari gruppi di disposizioni in materia di costituzione e del rapporto di lavoro</i>	«
SEZ. II. - Le disposizioni limitanti la libera scelta contrattuale delle parti	«
8. - <i>Gli Uffici di Collocamento</i>	«
9. - <i>La esclusione da certi lavori</i>	«

SEZ. III. - Le disposizioni concernenti certe modalità di assunzione	Pag.	64
10. - <i>Le documentazioni varie richieste</i>	«	64
SEZ. IV. - Le disposizioni concernenti l'impostazione giuridica del rapporto di lavoro	«	67
11. - <i>Le disposizioni per ottenere il rispetto del contratto collettivo nei contratti individuali</i>	«	67
12. - <i>Le qualifiche del prestatore di lavoro</i>	«	68
SEZ. V. - Le disposizioni concernenti l'allievo e lo apprendistato	«	73
13. - <i>In generale</i>	«	73
14. - <i>Alcune disposizioni particolari</i>	«	75
SEZ. VI. - Le disposizioni concernenti il periodo di prova	«	77
15. - <i>In generale</i>	«	77
16. - <i>Il periodo di prova e la stipulazione del contratto di lavoro</i>	«	79
17. - <i>La durata e la finalità del periodo di prova</i>	«	80
18. - <i>La posizione del lavoratore nel periodo di prova</i>	«	83
19. - <i>La retribuzione nel periodo di prova</i>	«	85
CAPITOLO III. - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti lo svolgimento del rapporto di lavoro	«	86
SEZ. I. - Premesse	«	87
20. - <i>Lo svolgimento del rapporto di lavoro</i>	«	87
21. - <i>I singoli gruppi di disposizioni contrattuali in materia</i>	«	87
SEZ. II. - Le disposizioni concernenti l'obbligazione fondamentale del lavoratore	«	89
22. - <i>Osservazioni generali</i>	«	89
23. - <i>L'obbligazione di prestare il lavoro in generale</i>	«	90
24. - <i>Le assenze dal lavoro</i>	«	91
25. - <i>Le particolari modalità di prestazione del lavoro</i>	«	92
26. - <i>La disciplina del lavoro</i>	«	93
27. - <i>La fedeltà, la diligenza e la perizia nel lavoro</i>	«	95
28. - <i>Le circostanze di tempo del lavoro</i>	«	96
29. - <i>Le circostanze di luogo del lavoro</i>	«	103
SEZ. III - Le disposizioni concernenti le obbligazioni complementari del lavoratore	«	105
30. - <i>L'obbligo di munirsi di attrezzi e il divieto di lavoro presso terzi</i>	«	105

SEZ. IV. Le disposizioni concernenti l'obbligazione fondamentale del datore di lavoro	Pag.	107
31. - Premesse	«	107
32. - La forma della retribuzione	«	108
33. - La misura della retribuzione in generale	«	112
34. - Gli elementi di determinazione della retribuzione	«	114
35. - Le misure particolari di retribuzione per lavori particolari e per lavoro notturno, festivo e straor- dinario	«	120
36. - La periodicità di pagamento della retribuzione. Gli anticipi. I depositi cauzionali	«	123
37. - Le retribuzioni per periodi di non prestato lavoro	«	126
SEZ. V. - Le disposizioni concernenti le obbligazioni complementari del datore di lavoro	«	130
38. - Le obbligazioni a garanzia della continuità del rapporto	«	130
39. - Le obbligazioni relative alla tutela fisica e mo- rale del lavoratore. I periodi di riposo	«	133
40. - Le obbligazioni di contribuire ad enti assisten- ziali e previdenziali	«	136
41. - Le obbligazioni complementari varie del datore di lavoro	«	140
CAPITOLO IV. - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la estinzione del rapporto di lavoro	«	142
SEZ. I. - Premesse	«	142
42. - Osservazioni generali e metodologiche	«	142
SEZ. II. - Le disposizioni concernenti la estinzione del rapporto per mutuo consenso o per recesso di una delle parti	«	144
43. - Il mutuo consenso, il recesso del lavoratore e il recesso del datore di lavoro	«	144
44. - Le modalità temporali del recesso. Il preavviso e l'indennità sostitutiva	«	147
45. - L'indennità di anzianità	«	152
46. - Il recesso per giusta causa	«	154
SEZ. III. - Le disposizioni concernenti l'estinzione del rapporto per fattori estranei alle volontà delle parti	«	155
47. - La morte del lavoratore	«	155

CAPITOLO V. - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la sicurezza delle parti contraenti, dei loro rappresentanti e dei loro rapporti	<i>Pag.</i>	157
<i>SEZ. I - Premesse</i>	«	157
48. - <i>Osservazioni generali e metodologiche</i>	«	157
<i>SEZ. II. - Le disposizioni concernenti il riconoscimento di organismi sindacali e rappresentativi in genere</i>	«	159
49. - <i>Generalità</i>	«	159
50. - <i>Le disposizioni sulle associazioni sindacali</i>	«	161
51. - <i>Le disposizioni su altri organismi rappresentativi ..</i>	«	161
52. - <i>Le disposizioni sulle commissioni interne e la struttura fondamentale delle stesse</i>	«	162
<i>SEZ. III. Le disposizioni concernenti il contenzioso in materia di lavoro</i>		164
53. - <i>Le controversie collettive</i>	«	164
54. - <i>Le controversie individuali</i>	«	168
55. - <i>Lo sciopero e la serrata</i>	«	170
<i>SEZ. IV. Le disposizioni concernenti le garanzie del rispetto del contratto collettivo</i>	«	172
56. - <i>Le garanzie dei contraenti il contratto collettivo e le garanzie dei contraenti il contratto individuale</i>	«	172

PARTE SECONDA

I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO OGGETTO DELLA INDAGINE

CAPITOLO VI. - I contratti collettivi raccolti	«	177
57. - <i>L'elenco dei contratti collettivi reperiti</i>	«	177
58. - <i>Il testo dei contratti collettivi oggetto di particolare indagine:</i>	«	279
1) <i>Contratto collettivo 25 novembre 1902 (categoria grafici)</i>	«	281
2) <i>Contratto 1906 (categoria metalmeccanici)</i>	«	291

3) Convenzione 23 ottobre 1906 (categoria metalmeccanici)	<i>Pag.</i>	298
4) Convenzione 1907 (categoria alimentari)	«	300
5) Accordo 14 agosto 1909 (categoria cuoio)	«	302
6) Concordato 12 ottobre 1910 (categoria legno)	«	305
7) Concordato 11 giugno 1911 (categoria abbigliamento)....	«	310
8) Concordato 21 giugno 1913 (categoria metalmeccanici)..	«	313
9) Concordato 8 novembre 1919 (categoria metalmeccanici)	«	315
10) Contratto collettivo 21 febbraio 1920 (categoria tessili)	«	321
11) Accordo 24 febbraio 1920 (categoria metalmeccanici)	«	325
12) Regolamento 24 febbraio 1920 (categoria tessili)	«	329
13) Concordato 13 aprile 1920 (categoria spettacolo)	«	336
14) Concordato 27 aprile 1920 (categoria cuoio)	«	340
15) Concordato 2 giugno 1920 (categoria tessili)	«	347
16) Concordato 7 giugno 1920 (categoria trasporti)	«	360
17) Concordato 7 aprile 1921 (categoria tessili)	«	364
18) Concordato 23 aprile 1921 (categoria tessili)	«	377
19) Concordato 25 gennaio 1922 (categoria edili)	«	381
20) Concordato 7 agosto 1922 (categoria mineraria)	«	386
21) Concordato 7 gennaio 1924 (categoria grafici)	«	390
22) Regolamento 29 dicembre 1924 (categoria legno)	«	420
23) Contratto di lavoro 22 aprile 1927 (categoria abbiglia- mento).....	«	430
24) Contratto di lavoro agosto 1927 (categoria alimentari) ..	«	435

CAPITOLO I.

PREMESSE E GENERALITÀ

Sommario:

SEZ. I. - Scopi, confini e fonti di informazione della indagine.
1. - Scopi e confini. 2. - Fonti di informazione.

SEZ. II. - Osservazioni generali e statistiche sui contratti collettivi raccolti. 3. - *Premesse.* 4. - *Statistiche elementari dei contratti.* 5. - *Ulteriori statistiche dei contratti.* 6. - *Brevi osservazioni statistiche sugli stipulanti i contratti.*

SEZIONE I. - SCOPI, CONFINI E FONTI DI INFORMAZIONE DELLA INDAGINE

1. - Scopi e confini.

La presente relazione - contenente i *risultati delle indagini svolte in materia di contrattazione collettiva di lavoro* - dovrebbe poter costituire una pagina di quella storia dell'istituto che presenta tanti intuibili motivi di interesse pratico, e che, per l'Italia, non è stata praticamente neppure iniziata.

A chiarire l'impostazione della relazione stessa, giova premettere che essa si compone di uno studio *storico-giuridico*, svolto nella Parte I; e di una *raccolta di documenti* pubblicata nella Parte II.

La materia è stata contenuta in base a criteri volutamente prestabiliti, ed in certi altri limiti imposti dalla situazione di fatto delle fonti di informazione; limiti che si riferiscono, tanto all'opera di raccolta, quanto all'opera di studio e di elaborazione, ma che, per quest'ultima, sono comprensibilmente assai maggiori.

I confini preordinati sono, a loro volta, di quattro ordini diversi: *temporale, territoriale, settore economico e natura, oggetto ed importanza della contrattazione.*

I limiti dovuti alla *portata delle fonti di informazione* comprendono l'ipotesi nella quale non si sia trovata notizia del contratto, e quella in cui la notizia trovata sia sommaria ed incompleta.

In merito ai *confini di ordine temporale*, giova avvertire che l'opera di raccolta - e, a maggior ragione, quella di elaborazione - del materiale è stata volutamente limitata al periodo precorporativo, per cui gli ultimi contratti presi in considerazione risalgono ai primi mesi del 1928. Con l'aprile 1928, inizia, infatti, la serie di «contratti corporativi» stipulati secondo la disciplina corporativistica, e debitamente registrati e pubblicati.

Non si è, invece, ritenuto opportuno stabilire un *termine iniziale* alla ricerca. Di fatto, questo termine potrebbe essere fissato al 1906, dato che la serie più o meno continua dei contratti inizia per l'appunto in quell'anno. Di contratti anteriori, si è riusciti a reperirne uno solo, risalente al 1902 e riguardante la categoria dei grafici.

Nell'impossibilità pratica di prendere in considerazione la contrattazione collettiva riferentesi a tutte le provincie italiane, si è dovuto, nell'ordine territoriale, limitare le indagini sia di raccolta e sia di elaborazione, ai *contratti più direttamente interessanti una sola provincia.*

Quale «*campione*» si è, pertanto, prescelta quella di *Torino*, ivi comprendendo i contratti aziendali e territoriali, riferentesi a parte della provincia o a tutta la provincia, o ad un più vasto territorio comprendente la provincia stessa, ma escludendo tuttavia i veri e propri contratti nazionali. E ciò sia detto in linea di massima, perchè - in verità - più di una volta, per l'incompletezza e l'imprecisione delle fonti, ci si è dovuti orientare con

un criterio più di approssimazione, che di un vero e proprio rigore scientifico.

A prescindere dalle suddette riserve sul rigore di attuazione, si evince come il criterio seguito comporti una limitazione territoriale molto vasta e - almeno per l'esclusione dei contratti nazionali - arbitraria. Essa non consente, infatti, di trarre delle illazioni, neppure indicativamente valide, per il restante territorio nazionale; e non permette - a causa dell'esclusione dei contratti nazionali che ovviamente riguardano anche le provincie piemontesi - di dedurre conclusioni del tutto sicure, neppure per la provincia di Torino.

Ci sia, tuttavia, consentito osservare come la scelta di tale provincia sia stata suggerita, oltre che da considerazioni di possibilità pratica, anche da precise ragioni storiche, dato che, in provincia di Torino, si è sviluppato il più antico e il più forte sindacalismo, sia di parte operaia, sia di parte padronale.

Senza richiamare altri dati, non appartenenti alla storia della contrattazione collettiva, ma a quella del sindacalismo, si può incidentalmente ricordare l'eccezionale sviluppo che ha avuto, nel primo decennio del secolo, l'attività della Camera del lavoro torinese, e la fondazione, nel 1906, della Lega Industriale di Torino, che è stata la prima organizzazione sindacale territoriale italiana di datori di lavoro.

Ragioni di possibilità pratiche - ma anche e soprattutto di omogeneità di materia - hanno consigliato di *limitare*, nell'ordine dell'ambito economico, l'indagine - sia di raccolta e sia di elaborazione e di studio del materiale - *ad un ben definito settore economico*, scegliendo, in proposito, il *settore industriale*.

Si è, al riguardo, avuta qualche perplessità sulla convenienza di operare una ulteriore limitazione ad una o più particolari branche dell'industria; ma, di fronte al numero relativamente ristretto di contratti raccolti, e di fronte all'opportunità di poter effettuare confronti sullo sviluppo di un istituto in settori tecnico-economici diversi, si è rinunciato a qualsiasi altra suddivisione esaminando tutta la contrattazione collettiva del settore industriale che si è stati in grado di reperire.

Inutile aggiungere come, del resto, il settore industriale abbia, ai primordi della contrattazione collettiva, rappresentato - sia pure, qualche volta, in concorso con il settore agricolo - la parte più significativa, interessante e vivace della contrattazione stessa.

Una ultima volontaria *limitazione* al campo di indagine è stata, infine, apportata, tenendo conto della *natura* dell'*oggetto* e della *importanza dei contratti*.

Per ciò che riguarda la natura di detti contratti, premesso che, non raramente si è dovuto procedere - a motivo dell'imprecisione e dell'incompletezza delle fonti - più in via di approssimativa impressione, che in via di rigore scientifico, giova avvertire che, partendo dal principio che, ai fini dell'indagine, interessasse più la storia del fenomeno economico-sociale, che non quella del più limitato fenomeno giuridico, si è adottato - sia nella opera di raccolta e sia in quella di studio - un criterio di massima larghezza nella considerazione della natura giuridica degli accordi, mentre si è operata una ben più netta selezione in ordine all'*oggetto* economico degli stessi.

Alla stregua di questi criteri, ci si occupa degli accordi di lavoro interessanti una collettività - siano essi territoriali o aziendali, stipulati da associazioni o non - ed anche di alcuni casi in cui è parso che si sostanziasse - quanto meno, in senso economico - un accordo di tal fatta, nonostante che le fonti trattassero di mere concessioni o regolamenti di lavori, dettati dal solo datore di lavoro.

E, in proposito, è anzi doveroso avvertire che, in via di massima, nel corso della relazione, la terminologia di *contratto* e di *contrattazione collettiva* è usata in senso generico, tanto da comprendere tutte le ipotesi considerate.

Riguardo all'*oggetto* di detti contratti, bisogna invece distinguere nettamente l'opera di raccolta, dall'opera di elaborazione e studio.

Infatti, dalla raccolta di contratti (v. Cap. VI, par. 57, 58), sono stati esclusi quei pochi, tra i contratti reperiti, che sono apparsi di minima importanza; mentre, nell'opera di studio, sono stati volutamente trascurati, non solo quelli non raccolti, ma moltissimi altri contratti, per due diverse - ora congiunte ed ora disgiunte - ragioni.

Infatti, non si è potuto dimenticare come i contratti in questione si possano distinguere a seconda che riguardino la sola misura delle retribuzioni, o riguardino la vera e propria strutturazione giuridica del rapporto di lavoro, o considerino, infine, l'una e l'altra materia insieme.

In via, forse più convenzionale, che di stretta correttezza terminologica, sono stati chiamati i primi *contratti salariali*, i secondi *normativi*, ed i terzi *misti*.

Nei confronti dei contratti salariali, ci si è limitati a raccogliergli gli estremi (v. Cap. I) ed a fare alcune osservazioni generali sulla considerazione che essi presentano un mero interesse economico - in quanto, e per quanto, vengano rapportati alla precisa situazione economica del momento storico della loro conclusione, che fuoriesce dalle competenze e dai compiti di indagine - mentre sono stati, invece, presi in dettagliata considerazione di studio, tutti, o quasi tutti, i contratti normativi e i contratti misti, nelle loro clausole normative, essendo stato preciso intento quello di tracciare una *sintetica storia dello sviluppo degli studi giuridici della contrattazione collettiva di lavoro*.

Circa *limiti imposti alla indagine della incompletezza delle fonti di informazione*, si deve in primo luogo dichiarare che - come risulterà evidente da quanto si preciserà sulle fonti stesse - non si è stati certamente in grado di prendere conoscenza di tutti i contratti che era interessante esaminare; mentre in secondo luogo, si avverte che, per molti di essi, sono state reperite solo delle informazioni molto incomplete, che hanno consigliato di tenere conto dei contratti stessi nell'opera di raccolta, ma non in quella di vero e proprio studio.

In sede di indagine, sono state, pertanto, portate a termine le seguenti attività:

- a) *individuazione di tutti i contratti collettivi precorporativi della provincia di Torino riguardanti il settore industriale;*
- b) *reperimento di un considerevole numero di tali contratti;*
- c) *raccolta di tutti i contratti reperiti con esclusione di quelli giudicati di minima importanza;*
- d) *studio di quei contratti reperiti con il testo più o meno integrale con ampia notizia informativa ed il cui contenuto non sia meramente salariale.*

2. - Fonti di informazione.

Le principali *fonti di informazione* dell'indagine, sono state le seguenti:

- a) *Materiale di archivio* delle varie segreterie delle Associazioni industriali di primo grado associate alla Unione Industriali di Torino;
- b) *Collezione del «Bollettino della Lega Industriale»* (periodico ufficiale dell'Associazione sindacale territoriale degli industriali della provincia di Torino, iniziato nel 1907 e finito nel 1919);
- c) *Collezione de «l'Informazione Industriale»* (settimanale ufficiale dell'Unione industriale della provincia di Torino, iniziato nel 1920 e tuttora in corso, salvo la sospensione di qualche anno);
- d) *Collezione de «L'Organizzazione Industriale»* (Bollettino sindacale della Confederazione fascista dell'industria italiana, iniziato nel 1921);
- e) *Fonti private*, a mezzo delle quali sono stati reperiti vari contratti collettivi, tra i quali particolarmente importante quello della categoria metalmeccanica, risalente al 1906, e riguardante l'industria automobilistica Itala.

Attraverso le suddette fonti di informazione, sono stati reperiti circa 250 contratti. Di essi - trascurati alcuni di minima importanza - ne sono stati raccolti 240, opportunamente elencati (v. par. 57). Di tali 240 contratti, ne sono stati scelti 83 (v. par. 58), quali oggetto dell'indagine storico-giuridico effettuata.

SEZIONE II. - OSSERVAZIONI GENERALI E STATISTICHE SUI CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI

3. - Premesse.

È opportuno, in materia, premettere, sia pure in via del tutto sommaria, alcune osservazioni di carattere generale e statistico su tutti i contratti raccolti, osservazioni che hanno un valore all'incirca approssimativo per due distinte ragioni.

In primo luogo, le stesse ed analoghe ulteriori ragioni di quelle che hanno impedito di scegliere, elencare ed inquadrare, con

criteri di rigore scientifico, i vari accordi, impediscono di attribuire rigoroso valore ai risultati dei quadri statistici effettuati sui dati raccolti.

In secondo luogo, non bisogna dimenticare che, quando anche queste osservazioni potessero ritenersi di per sè rigorose, esse avrebbero, pur sempre, una importanza assai limitata, per il fatto che si fondano su di una raccolta di materiale pur sempre incompleta.

Il risultato dell'indagine ha, pertanto, comprensibilmente, non un valore concludente e sicuro nei confronti dello sviluppo della contrattazione collettiva in provincia di Torino, quanto quello di un indice approssimativo del suddetto sviluppo.

Nella specie, i 240 contratti raccolti possono essere suddivisi secondo i seguenti criteri:

- a) *fonte di informazione* dalla quale sono stati reperiti;
- b) *distinzione* fra contratti dei quali si è reperito il testo (integrale o quasi) e contratti dei quali sono state trovate (più o meno) ampie notizie informative;
- c) *anno di stipulazione*;
- d) *categoria economica di produzione* cui si riferiscono;
- e) *distinzione* tra accordi normativi o misti, accordi meramente salariali e accordi di cui non si è individuato se di natura normativa, salariale o mista.

4. - Statistiche elementari dei contratti.

Per una più adeguata impostazione del campo di indagine, e per una individuazione più precisa degli argomenti da esaminare, è opportuno innanzi tutto inquadrare statisticamente gli elementi posti a base della ricerca.

Le seguenti *tabelle* indicano, in via puramente numerica, i contratti raccolti divisi, prima (v. *tabelle 2-4*) secondo ciascuno dei quattro criteri discriminatori ora indicati e, poi, secondo tutti i possibili accoppiamenti dei suddetti quattro criteri (v. *tabelle 5-14*), offrendo così in dati statistici una visuale ancora più completa dell'ampiezza e dei limiti della indagine.

TABELLA 1

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO RACCOLTI, SUDDIVISI SECONDO
LE FONTI DI INFORMAZIONE ED IL TIPO DI NOTIZIE REPERITE

Secondo le fonti di informazioni	
- Materiale di archivio dell'Unione Industriale di Torino .	21
- «Bollettino della Lega Industriale»	28
- «L'Informazione Industriale»	171
- «L'Organizzazione industriale»	19
- Fonti private	1
	240
<i>totale</i>	

Secondo il tipo di notizie reperite	
- Reperito testo più o meno completo	166
- Reperita informazione	74
	240
<i>totale</i>	

TABELLA 2

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO RACCOLTI, SUDDIVISI SECONDO
GLI ANNI DI STIPULAZIONE

Anni	Numero contratti
1902	1
1906	4
1907	8
1908	1
1909	4
1910	7
1911	3
1912	1
1913	3
1919	5
1920	64
1921	10
1922	7
1923	10
1924	6
1925	8
1926	22
1927	51
1928	25
<i>totale</i>	<u>240</u>

TABELLA 3

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO RACCOLTI, SUDDIVISI PER
CATEGORIE ECONOMICHE DI PRODUZIONE

Categorie economiche di produzione	Numero contratti
- Metalmeccanica	53
- Grafica	11
- Tessile	42
- Abbigliamento	25
- Alimentare	8
- Molitoria	3
- Mineraria	2
- Chimica	21
- Carta	6
- Gomma	4
- Elettricità e gas (1)	5
- Cuio	15
- Legno	16
- Edile	9
- Trasporti (1)	5
- Spettacolo	2
- Varia e non individuata	13
	<hr/>
<i>totale</i>	240

(1) Pubblici servizi

TABELLA 4

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO RACCOLTI, SUDDIVISI PER OGGETTO

Oggetto	Numero contratti
- Normativo o misto	92
- Meramente salariale	125
- Non individuato	23
	<hr/>
<i>totale</i>	240

5. - Ulteriori statistiche dei contratti.

Le *tabelle 5-14* inquadrano statisticamente i suddetti elementi - in tutte le possibili combinazioni - nei cinque criteri di classificazione adottati.

TABELLA 5

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO RACCOLTI, SUDDIVISI PER FONTI DI REPERIMENTO

Contratti raccolti						
reperiti in					reperiti in	totali
Mat. Arch. U.I.T.	«Boll. Lega Ind.»	«L'Inf. Ind.»	«L'Org. Ind.»	Fonte privata		
18	17	127	3	1	testo	166
3	11	44	16	-	mere infor- mazioni	74
21	28	171	19	1	totali	240

TABELLA 6

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI,
SUDDIVISI PER FONTI DI REPERIMENTO E PER ANNI DI STIPULAZIONE

reperiti in					stipulati negli anni	totali
Mat. Arch. U.I.T.	«Boll.Le- ga Ind.»	«L'Inf. Ind.»	«L'Org. Ind.»	Fonte privata		
1	-	-	-	-	1902	1
-	3	-	-	1	1906	4
-	8	-	-	-	1907	8
-	1	-	-	-	1908	1
-	4	-	-	-	1909	4
-	7	-	-	-	1910	7
-	3	-	-	-	1911	3
-	1	-	-	-	1912	1
2	1	-	-	-	1913	3
5	-	-	-	-	1919	5
-	-	64	-	-	1920	64
2	-	8	-	-	1921	10
2	-	5	-	-	1922	7
-	-	10	-	-	1923	10
2	-	4	-	-	1924	6
1	-	4	3	-	1925	8
3	-	14	5	-	1926	22
3	-	39	9	-	1927	51
-	-	23	2	-	1928	25
21	28	171	19	1	<i>totali</i>	240

TABELLA 7

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER FONTI
DI REPERIMENTO E PER CATEGORIE ECONOMICHE DI PRODUZIONE

Contratti raccolti						
Reperiti in					riguardanti ca- tegorie econo- miche di produ- zione	totali
Mat. Arch. U.I.T.	« Boll. Le- ga Ind. »	« L'Inf. Ind. »	« L'Org. Ind. »	Fonte privata		
1	8	37	6	1	metalmecanica	53
6	1	3	1	-	grafica	11
7	9	25	1	-	tessile	42
1	1	21	2	-	abbigliamento	25
-	1	6	1	-	alimentare	8
-	-	3	-	-	molitoria	3
-	-	2	-	-	mineraria	2
-	-	18	3	-	chimica	21
-	-	6	-	-	carta	6
-	-	4	-	-	gomma	4
-	-	4	1	-	elettricità-gas	5
-	3	11	1	-	cuoio	15
4	2	10	-	-	legno	16
1	1	6	1	-	edile	9
1	-	3	1	-	trasporti	5
--	-	2	-	-	spettacolo	2
-	2	10	1	-	varia e non indiv.	13
21	28	171	19	1	totali	240

TABELLA 8

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER FONTI DI
REPERIMENTO E PER OGGETTO

Contratti raccolti						
reperiti in					aventi oggetto	totali
Mat.Arch. U.I.T.	«Boll.Le- ga Ind.»	«L'Inf. Ind.»	«L'Org. Ind.»	Fonte privata		
14	16	60	1	1	normativo o misto	92
7	9	95	14	-	meram. salariale	125
-	3	16	4	-	dubbio	23
21	28	171	19	1	totali	240

TABELLA 9

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER CONTENUTO DEL
REPERIMENTO E PER ANNI DI STIPULAZIONE

Contratti raccolti			
reperiti in		stipulati negli anni	totali
testo	mere informazioni		
1	-	1902	1
4	-	1906	4
7	1	1907	8
-	1	1908	1
2	2	1909	4
1	6	1910	7
2	1	1911	3
1	-	1912	1
3	-	1913	3
5	-	1919	5
61	3	1920	64
8	2	1921	10
5	2	1922	7
8	2	1923	10
4	2	1924	6
6	2	1925	8
17	5	1926	22
11	40	1927	51
20	5	1928	25
166	74	totali	240

TABELLA 10

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER CONTENUTO DEL
REPERIMENTO E PER CATEGORIE ECONOMICHE DI PRODUZIONE

Contratti raccolti			
reperiti in		riguardanti categorie economiche di produzione	totali
testo	mere informazioni		
35	18	metalmecchanica	53
8	3	grafica	11
28	14	tessile	42
20	5	abbigliamento	25
5	3	alimentare	8
3	-	molitoria	3
2	-	mineraria	2
14	7	chimica	21
5	1	carta	6
4	-	gomma	4
3	2	elettricità - gas	5
10	5	cuoio	15
11	5	legno	16
4	5	edile	9
4	1	trasporti	5
2	-	spettacolo	2
8	5	varie e non individuate	13
<i>166</i>	<i>74</i>	<i>totali</i>	<i>240</i>

TABELLA 11

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER CONTENUTO DEL
REPERIMENTO E PER OGGETTO

Contratti raccolti			
reperiti in		aventi oggetto	totali
testo	mere informazioni		
83	9	normativa o mista	92
83	42	meramente salariale	125
-	23	dubbia	23
<i>166</i>	<i>74</i>	<i>totali</i>	<i>240</i>

TABELLA 12
 CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER ANNI DI STIPULAZIONE E PER CATEGORIE
 ECONOMICHE DI PRODUZIONE

stipulati negli anni		Contratti raccolti																	
		riferentisi a categorie economiche di produzione																	
		metalmeccanica	grafica	tessile	abbigliamento	alimentare	molitoria	mineraria	chimica	carta	gomma	elettricità e gas	cuoio	legno	edile	trasporti	spettacolo	varia e non individuata	totali
1902			1	1															1
1906		3		5		1													4
1907		1																	8
1908		1		1									1						1
1909		1											2						4
1910		2		2															7
1911					1														3
1912		1																	1
1913		1	2																3
1919		1		1															5
1920		12	2	9	8	1	2		6	4	3	1	6	1	1	1	1	2	64
1921			1	3	3	1					3	1	1	3		3	1		10
1922		3		1		1		1											7
1923		3		4		1													10
1924		1		1		1								2					6
1925		4		2					1					1					8
1926		8	2		3				2			1	1	2	1	1			22
1927		9		12	7	2			7	2		2	1	3	5	1			51
1928		3	1		2	1		1	5		1	1	3	1				6	25
<i>totali</i>		53	11	42	25	8	3	2	21	6	4	5	15	16	9	5	2	13	240

TABELLA 13

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER ANNI DI
STIPULAZIONE E PER OGGETTO

Contratti raccolti				
stipulati negli anni	aventi oggetto			totali
	normativo o misto	meramente salariale	dubbio	
1902	1	-	-	1
1906	4	-	-	4
1907	7	1	-	8
1908	-	-	1	1
1909	2	2	-	4
1910	1	4	2	7
1911	1	2	-	3
1912	1	-	-	1
1913	3	-	-	3
1919	4	1	-	5
1920	33	31	-	64
1921	7	3	-	10
1922	3	4	-	7
1923	5	5	-	10
1924	5	1	-	6
1925	1	7	-	8
1926	6	16	-	22
1927	4	32	15	51
1928	4	16	5	25
<i>totali</i>	92	125	23	240

TABELLA 14

CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI, SUDDIVISI PER CATEGORIE
ECONOMICHE DI PRODUZIONE E PER OGGETTO

Contratti raccolti				
riferentesi a categorie	aventi oggetto			totali
	normativo o misto	meramente salariale	dubbio	
metalmecanica	14	33	6	53
grafica	7	2	2	11
tessile	17	23	2	42
abbigliamento	13	10	2	25
alimentare	6	2	-	8
molitoria	1	2	-	3
mineraria	1	1	-	2
chimica	6	14	1	21
carta	1	4	1	6
gomma	2	2	-	4
elettricità - gas	2	1	2	5
cuoio	5	9	1	15
legno	8	8	-	16
edile	3	3	3	9
trasporti	3	2	-	5
spettacolo	2	-	-	2
varia e non individuata	1	9	3	13
<i>totali</i>	<i>92</i>	<i>125</i>	<i>23</i>	<i>240</i>

6. - Brevi osservazioni statistiche sugli stipulanti i contratti.

A conclusione delle osservazioni generali sui 240 contratti raccolti, e prima di passare ai Capitoli successivi, dedicati alla storia dei singoli istituti contrattuali - indagine condotta nella parte di studio vero e proprio, sulla considerazione di soli 83 contratti - è opportuno fermare l'attenzione su di un ulteriore rilievo statistico, in merito alle parti contraenti i 240 contratti stessi.

Il tema è di rilevante interesse giuridico e degno di migliore approfondimento; ma la deficienza di precise notizie in proposito può far solo accennare brevemente all'argomento.

Nei 240 contratti raccolti, sembra - si usa, a ragion veduta, tale affermazione dubitativa - che *la parte rappresentante i datori di lavoro* sia costituita:

- a) da imprenditori singoli: *58 volte (38 volte un imprenditore solo, e 20 volte più di un imprenditore)*;
- b) da commissioni di imprenditori più o meno occasionali: *23 volte*;
- c) da associazioni sindacali (qualche volta stipulanti congiuntamente ad imprenditori singoli o riuniti): *136 volte (71 volte associazioni meramente territoriali e 65 volte associazioni - territoriali o non - di categoria)*.

In 27 contratti, non risulta assolutamente chiara la parte stipulante. Inoltre, per *46 volte*, compaiono (in forme varie di assistenza agli stipulanti) a fianco degli stipulanti stessi:

- a) le associazioni sindacali meramente territoriali: *23 volte*;
- b) le associazioni sindacali (territoriali o non di categoria): *23 volte*.

Anche meno chiara la *parte stipulante in rappresentanza dei lavoratori*. Sembra, tuttavia, che i 240 contratti raccolti siano stati stipulati da:

- a) gruppi operai (aziendali o non aziendali) non ben definiti e qualificati: *24 volte*;
- b) commissioni interne o altre commissioni operaie non meglio qualificate: *32 volte*;
- c) associazioni sindacali (per *76 volte* associazioni meramente territoriali e, per *96 volte*, associazioni di categoria - territoriali o non): *172 volte* (non raramente a fianco di gruppi o commissioni di lavoratori).

In *34* contratti, non risulta chiaro chi abbia rappresentato la parte lavoratrice.

Inoltre, per *14 volte*, compaiono delle associazioni sindacali (sempre di categoria) con funzioni varie di assistenza degli stipulanti di parte lavoratrice.

* * *

CAPITOLO II.

LE DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI CONCERNENTI LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sommario:

- SEZ. I. - Premesse. 7. - *I vari gruppi di disposizioni in materia di costituzione del rapporto di lavoro.*
- SEZ. II. - Le disposizioni limitanti la libera scelta contrattuale delle parti. 8. - *Gli Uffici di collocamento.* 9. - *La esclusione da certi lavori.*
- SEZ. III. - Le disposizioni concernenti certe modalità di assunzione. 10. - *Le documentazioni varie richieste.*
- SEZ. IV. - Le disposizioni concernenti l'impostazione giuridica del rapporto di lavoro. 11. - *Le disposizioni per ottenere il rispetto del contratto collettivo nei contratti individuali.* 12. - *Le qualifiche del prestatore di lavoro.*
- SEZ. V. - Le disposizioni concernenti l'allievo e l'apprendistato. 13. - *In generale.* 14. - *Alcune disposizioni particolari.*
- SEZ. VI. - Le disposizioni concernenti il periodo di prova. 15. - *In generale.* 16. - *Il periodo di prova e la stipulazione del contratto di lavoro.* 17. - *La durata e la finalità del periodo di prova.* 18. - *La posizione del lavoratore nel periodo di prova.* 19. - *La retribuzione nel periodo di prova.*

SEZIONE I. - PREMESSE

7. - I vari gruppi di disposizioni in materia di costituzione del rapporto di lavoro.

In sede di analisi di dettaglio dei singoli istituti contrattuali contenuti nel gruppo di contratti presi in considerazione, sembra opportuno iniziare la trattazione con l'esame di quelle norme contrattuali che riguardano la *costituzione del rapporto di lavoro*.

Tali norme, in verità, non sono molto numerose; e possono venire divise in cinque gruppi fondamentali - a loro volta suddivisi in numerosi sottogruppi - secondo la seguente ripartizione:

- a) *disposizioni limitanti la libera scelta contrattuale delle parti;*
- b) *disposizioni concernenti certe modalità formali di assunzione;*
- c) *disposizioni concernenti l'impostazione giuridica dei rapporti individuali di lavoro;*
- d) *disposizioni concernenti l'allievo e l'apprendistato;*
- e) *disposizioni concernenti il periodo di prova.*

Così, in via di massima, per il *primo gruppo*, si possono distinguere le *norme limitanti la libera scelta contrattuale delle parti*, in norme imponenti la assunzione attraverso un organo di collocamento ed in norme riguardanti l'esclusione di certi lavoratori da determinati lavori, sia a difesa del lavoratore e sia a tutela della categoria lavoratrice.

Il *secondo gruppo* comprende una serie piuttosto disorganica di disposizioni richiedenti - ora a difesa del lavoratore, ora a garanzia dell'imprenditore, ora a tutela della specifica categoria economica dei lavoratori interessati - particolari documentazioni e prove per il lavoratore da assumersi.

Nel *terzo gruppo* si prevedono due sottogruppi di disposizioni, in verità assai diverse fra loro. Il primo sottogruppo è costituito da tutte quelle disposizioni tendenti a che il contratto collettivo diventi - il più automaticamente possibile - operante nei confronti dei rapporti individuali di lavoro. Il secondo sottogruppo contiene le disposizioni sulle qualifiche dei lavoratori, che è tema che potrebbe venire inquadrato sotto molteplici angoli visuali

e che si imposta sotto il profilo dell'inquadramento da darsi ai singoli rapporti individuali di lavoro.

Nel *quarto gruppo* - dedicato all'*allievo* ed all'*apprendista* - non sono, invece, possibili divisioni in sottogruppi. Ed altrettanto si verifica nel *quinto gruppo* di disposizioni riguardanti lo specifico tema del *periodo di prova*.

SEZIONE II. - LE DISPOSIZIONI LIMITANTI LA LIBERA SCELTA CONTRATTUALE DELLE PARTI

8. - Gli Uffici di collocamento.

Tra le disposizioni contrattuali limitanti la libera scelta delle parti, rivestono spiccato interesse quelle riguardanti l'*interposizione di un organo fra le parti contraenti* («Ufficio di collocamento»).

Tali disposizioni meriterebbero di venire collocate nel quadro generale della storia del collocamento di manodopera.

Non si può comprensibilmente scendere all'esame di dettaglio di tale storia, del resto assai nota. Si deve, tuttavia, sottolineare come i problemi economici e sociali, che tale collocamento investe, variano naturalmente secondo le circostanze di tempo, di luogo e di categoria di manodopera, soprattutto in funzione del diverso possibile rapporto fra la domanda e l'offerta della manodopera stessa.

Inoltre, nella più consueta ipotesi di sovrabbondanza di manodopera, si sono storicamente verificati soprattutto due fenomeni: da una parte la comparsa di veri e propri mediatori di manodopera - generalmente considerati con molto sospetto da tutta quella legislazione che si è preoccupata della difesa del lavoratore - e, per altra, la tendenza - combattuta dalla legislazione liberale - delle varie categorie, a riservare il lavoro ad un gruppo ristretto di persone, generalmente discriminate secondo l'appartenenza a certe associazioni.

Nella storia più recente del sindacalismo, è nota la costante aspirazione delle associazioni dei lavoratori ad assumere la posizione di intermediarie per la scelta di manodopera; ed è conosciuta la non meno costante ribellione dei datori di lavoro a tale tendenza sindacale.

Le soluzioni, contrattuali o legislative, del conflitto sono state, in genere, di compromesso; neppure mancando, fra le tante soluzioni, quelle di imporre ai datori di lavoro l'assunzione attraverso un organo di collocamento di Stato. Quale è la soluzione, ad esempio, accolta dalla *L. 29 aprile 1949, n. 264* (1), di cui si è, peraltro, discussa la costituzionalità.

Il limitato numero di contratti considerati pone in evidenza, in maniera ovviamente incompleta - ma non perciò meno significativa - il già denunciato contrasto fra datori di lavoro e lavoratori, e tutta una serie di compromessi contrattuali non privi di interesse.

Il più antico **contratto** reperito che tratti la materia è quello **del 1906** per la Società automobilistica «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, 2*). Tale contratto appare rigorosissimo nel richiedere che la direzione dell'industria assuma gli operai solo attraverso l'Ufficio di collocamento - che il contratto stesso precisa esser tenuto dalla Federazione operaia contraente - sia pure con una rappresentanza di datori di lavoro; nel pretendere, per implicito, che gli operai appartengano alla Federazione; nel richiedere addirittura il licenziamento dell'operaio espulso dalla Federazione stessa; nell'imporre l'iscrizione alla Federazione di quegli operai che - in quei pochi casi consentiti dal contratto - venissero direttamente assunti dall'impresa.

In tale contratto, la forza del sindacato operaio contraente si è evidentemente dispiegata al massimo, ottenendo praticamente il monopolio del lavoro presso l'azienda; e si vedano in proposito i dettagliatissimi artt. 1, 16 e 17 della parte generale del contratto stesso.

Si tratta, peraltro, di un contratto, che si distacca nettamente da tutti gli altri contratti esaminati.

Il **contratto del dicembre 1912** per i tipografi, legatori e stereotipisti (*v. par. 57, n. 30*) all'art. 1 - che è tipicamente compromissorio per la sua stessa non impegnativa genericità - precisa che «gli industriali grafici riconoscono presso la Federazione dei lavoratori del libro e presso la Federazione dei lega-

(1) *L. 29 aprile 1949, n. 264. - Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

tori, l'Ufficio di collocamento, al quale si rivolgono in via normale per l'assunzione della manodopera, con obbligo a dette Federazioni di fornire personale idoneo».

Analoghe le disposizioni degli artt. 2 e 16 del **contratto 13 aprile 1920** per l'industria cinematografica (*v. par. 57, n. 59; v. par. 58, n. 13*); e dell'art. 5 del **contratto 27 aprile 1920** (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*) per gli operai dei calzaturifici.

Nè molto diverse le norme del **contratto 24 febbraio 1921** per tipografi, legatori, stereotipisti, zincografi e affini (*v. par. 57, n. 104*) che, all'art. 1, per un verso stabilisce che «gli industriali grafici riconoscono presso la Federazione dei lavoratori del libro e presso la Federazione legatori, litografi e fotoincisori, l'Ufficio di collocamento al quale si rivolgono per l'assunzione della manodopera, con obbligo a queste di fornire personale provetto per il disimpegno voluto»; ma, peraltro, limita tale obbligo, precisando che «gli industriali hanno facoltà di scelta tra il personale disponibile», ed ammettendo che «in via eccezionale, gli industriali possono assumere operai all'infuori dell'Ufficio di collocamento».

Anche meno impegnativo l'art. 1, della parte non riguardante i legatori, del **contratto 21 agosto 1926** per gli operai litografi, legatori, compositori e impressori (*v. par. 57, n. 159*). Analogamente non rigido, il **contratto interaziendale 8 novembre 1919**, per un gruppo di aziende meccaniche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*), che si limita, all'art. 12, ad un generico riconoscimento di un certo «Ufficio consorziale di collocamento, sotto la vigilanza di una Commissione paritetica, ma senza obbligo di ricorrere ad essa per l'assunzione di personale».

Ugualmente non impegnativi in materia sono: il **contratto 21 febbraio 1920** (art. 8) per capi, assistenti e sottocapi dell'industria laniera (*v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10*); il **contratto 2 giugno 1920** (art. 26) per l'industria cotoniera (*v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15*), il **contratto 23 aprile 1921** (art. 9) per i capi e assistenti dell'industria cotoniera e serica (*v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18*); ed il **contratto 25 gennaio 1922** per gli operai dipendenti dalle industrie cementiere (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*).

Menzione a se stante merita il **contratto 6 giugno 1920** della industria del legno (*v. par. 57, n. 73*), che, all'art. 7, avverte che «si stabilisce l'istituzione di uno speciale Ufficio di collocamento annesso all'attuale Ufficio consorziale del regolamento vigente in detto ufficio».

Di particolare interesse, si presenta, poi, il **contratto 7 gennaio 1924** per i tipografi, legatori, stereotipisti e zincografi (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*) che, nelle norme generali, non senza deroghe per certe categorie, detta, all'art. 1: «Tutte le assunzioni di manodopera vengono trattate direttamente tra l'Associazione industriali e le organizzazioni operaie firmatarie del presente concordato. L'Ufficio di collocamento delle organizzazioni suddette trasmette, al martedì di ogni settimana, all'Ufficio di assunzione, istituito presso le Associazioni industriali, l'elenco del personale disponibile, specificandone le relative qualifiche. L'Ufficio di assunzione trasmette agli industriali, che ne fanno domanda, il detto elenco, e provvede a fare loro mandare dallo Ufficio di collocamento gli operai richiesti. Gli industriali hanno facoltà di scelta tra il personale disponibile della categoria loro occorrente. Se le richieste non sono nominative, l'Ufficio di collocamento provvederà a mandare personale idoneo per il disimpegno voluto. Non è escluso che, in mancanza delle qualifiche del personale richiesto, gli industriali possano assumere operai all'infuori dell'Ufficio di collocamento».

Gli ultimi contratti - in ordine cronologico - esaminati nel corso dell'indagine, risentono dell'ordinamento fascista che si stava instaurando. Così, il **contratto agosto 1927** per gli operai dell'industria dolciaria (*v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24*) che, all'art. 1, detta: «Per l'assunzione della manodopera, le parti si rimetteranno a quanto potrà essere stabilito d'accordo fra le due Confederazioni nazionali. In attesa che vengano costituiti gli Uffici paritetici di collocamento di cui alla Carta del lavoro, nelle assunzioni della manodopera, verrà data la preferenza, a parità degli altri requisiti, agli iscritti al Sindacato e al Partito». La seconda parte di questo articolo è riprodotta, in termini letteralmente eguali, nel **contratto 9 settembre 1927** fra gli operai delle industrie cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*).

Non è inutile ricordare da ultimo come, in certi contratti disponenti il ricorso agli Uffici di collocamento, si faccia, per talune categorie operaie, esplicita generale esclusione da detto obbligo.

Sono state, in proposito, notate le esclusioni riguardanti la «manovalanza intera», di cui nei citati **contratti 7 gennaio 1924 e 24 febbraio 1921** (*v. par. 57, n. 129, 104; v. par. 58, n. 21*).

Può essere interessante rilevare come, fra tutti i contratti citati a proposito degli Uffici di collocamento, ben cinque riguardano - sia pure con più o meno precisi confini - una certa cate-

goria (tipografi e affini), che oggi riesce, di fatto, a sottrarsi alla citata legge sul collocamento del 1949 (1), mantenendo alcuni organi di collocamento presso le associazioni di parte operaia.

9. - La esclusione da certi lavori.

Un secondo sottogruppo di norme contrattuali limitanti la libertà di assunzione riguarda l'*esclusione di certe categorie di lavoratori da certi lavori*.

Le norme del primo tipo sono assai meno numerose e significative di quelle del secondo tipo.

In proposito, sono state, infatti, trovate, nei contratti raccolti e studiati, due sole norme, che sarebbero dettate dallo scopo di proteggere la minore robustezza fisica delle donne e dei fanciulli, escludendo tali categorie da certi lavori pesanti, se non fossero, in verità, norme facenti, puramente e semplicemente, richiamo ai testi delle leggi vigenti.

Si tratta delle norme contenute rispettivamente nell'art. 3 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), e nell'art. 2 del **contratto agosto 1927** per gli operai dell'industria dolciaria (v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24).

In verità però, oltre a tali disposizioni, si potrebbero citare molte altre norme contrattuali richiedenti un minimo di età per la assunzione, e forse anche quelle norme riguardanti l'idoneità fisica del lavoratore da assumere.

Particolarmente interessante e significativo - pur nel suo valore puramente programmatico - appare l'art. 5 del **contratto 2 giugno 1920** (v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15), il quale articolo così recita: «Si riconosce l'utilità morale e sociale di far opera concorde fra le due rappresentanze perchè, venga elevato per legge a 14 anni - e con tutti i provvedimenti di istruzione e di assistenza relativi - il limite di età per l'ammissione dei fanciulli di ambo i sessi negli stabilimenti industriali».

Praticamente identica a questa, è la disposizione del **contratto 7 aprile 1921** per gli operai delle industrie seriche e cotoniere associate all'A.P.I.T. (v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17).

(1) v. nota 1, pag. 58.

Più importanti le *disposizioni del secondo tipo*, miranti alla difesa della categoria.

Tipiche, al riguardo, sono certe norme riguardanti l'assunzione dei mutilati. In proposito, esistono, nei contratti esaminati, tre norme, rispettivamente contenute in tre articoli (tutte e tre le volte contrassegnati art. 2) della parte riguardante i legatori, dei **contratti 24 febbraio 1921** (*v. par. 57, n. 104*), **7 gennaio 1924** (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*), e **21 agosto 1926** (*v. par. 57, n. 159*).

Il primo di detti articoli dispone, nei confronti della categoria dei legatori, quanto segue: «I mutilati, per essere ammessi, devono presentare una speciale licenza di una scuola del libro da cui risulti la loro idoneità ai lavori di legatoria. - Per nessuna ragione, potranno essere corrisposte ai mutilati paghe inferiori a quanto dispone la presente tariffa. - I mutilati non potranno essere adibiti a lavori femminili».

L'art. 2 del **contratto 7 gennaio 1924** è in termini perfettamente identici e riguarda la stessa categoria.

L'art. 2, infine, del **contratto 21 agosto 1926** è contenuto nelle «norme tecniche», relative alla parte interessante la Federazione italiana legatori e cartai, e riproduce il testo succitato con esclusione dell'ultima norma (l'esclusione dei mutilati dai lavori femminili).

Tutte queste norme contrattuali meritano particolare segnalazione, in quanto hanno indubitabilmente sempre rappresentato - nel periodo successivo alla prima guerra mondiale, in un momento di legislazione protettiva dei mutilati e di rieducazione al lavoro dei minorati di guerra - la conclusione di un conflitto, evidentemente apertosi nella categoria dei legatori, fra i vecchi specialisti del mestiere ed i mutilati facilmente dedicatisi, per ovvie e tradizionali considerazioni, a lavori di tale natura.

Strettamente collegate nel loro spirito a queste disposizioni riguardanti i mutilati, sono numerose altre norme contrattuali - a carattere più generale - vietanti l'assunzione di certo personale non particolarmente qualificato per certi specifici lavori.

Senza scendere a particolari commenti - che porterebbero la indagine troppo lontano - e senza pretesa di citare tutte le norme contrattuali trovate in tema, se ne possono ricordare alcune, fra le più significative.

Tipiche, in proposito, molte norme dei contratti dei tipografi.

Così, per esempio, il **contratto del dicembre 1912** (*v. par. 57, n. 30*), dopo aver dettato norme per la qualifica dei compositori

a mano di seconda e di prima categoria, l'articolo riguardante la composizione a mano, dispone quanto segue: «Sono ammessi alle macchine a comporre soltanto i compositori tipografi promossi operai di prima categoria. Coloro che provengono da altre località, per occuparsi quali operatori, sono pure tenuti a comprovare di essere stati effettivamente già lavoratori a mano di prima categoria, sottostando, se del caso, a prova pratica ed all'apposito esame di abilitazione della locale Scuola tipografica riconosciuta. Oltre ai compositori tipografi, possono pure essere ammessi alle monotype-fonditrici gli operai fonditori di caratteri, che possono comprovare tale loro qualità o con diploma di una Scuola tipografica riconosciuta, o con attestazione firmata dalla direzione della fonderia presso la quale si trovano occupati».

L'articolo successivo dello stesso contratto prevede il caso di introduzione di macchine a comporre in uno stabilimento, e dà la preferenza ai «compositori della tipografia ove esse vengono introdotte, o fra coloro che hanno frequentati i corsi di composizione meccanica in una Scuola tipografica riconosciuta».

Lo stesso contratto, trattando degli «impressori», distingue gli operai: in «mettifogli» - stabilendo che occorre, per tale qualifica, non meno di due anni di tirocinio, oltre a quelli di apprendisaggio - in «pedalinisti» - che è qualifica per cui non sono richiesti titoli particolari - in «aiutanti» - per i quali il contratto dispone un periodo di almeno due anni di tirocinio come mettifogli o un certificato di Scuola tipografica riconosciuta - e in «conduttori», per i quali si richiede o un biennio di esercizio come aiutanti o un titolo di Scuola tipografica riconosciuta.

Tale contratto - che contiene anche disposizioni relative al titolo di studio richiesto per gli apprendisti - è dunque particolarmente interessante, ed è stato citato con ampiezza, anche se risalente al 1912, in quanto reca tutta una complessa serie di norme che meritano di essere esaminate nella loro interezza, seppure in apparenza disorientano chi non sia iniziato alla materia. Esso evidentemente mira, non solo a garantire - direttamente, mediante tariffe, ed indirettamente, mediante garanzie di qualifica - dei minimi salariali per le diverse categorie operaie, ma anche a limitare le possibilità di ingresso nelle categorie stesse.

Non molto diversi sono i già citati **contratti 24 febbraio 1921** (v. par. 57, n. 104), **7 febbraio 1924** (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21), e **21 aprile 1926** (v. par. 57, n. 159), sempre inerenti ai tipografi, lavoratori che, in materia, si sono sempre distinti per una minuziosa, rigorosa ed accanita difesa di categoria.

A questo punto, si potrebbero enucleare tutti quei casi in cui i contratti collettivi escludono che si possa attribuire una certa qualifica a lavoratori non provvisti di certi titoli particolari; e, in ispecie, quei casi in cui si pretende che vengano assunti, per certe qualifiche, solo coloro che abbiano esperito un certo tirocinio con qualifica inferiore.

Ragioni di brevità consigliano, però, di non dilungarsi in questa sede sul tema che - sia pure sommariamente - verrà ripreso quando si tratterà delle qualifiche (v. par. 12).

SEZIONE III. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI CERTE MODALITÀ DI ASSUNZIONE

10. - Le documentazioni varie richieste.

Non mancano, in alcuni dei contratti reperiti, precise disposizioni in ordine a tutta una serie di *modalità formali per l'assunzione*.

Le ragioni di tali formalità sono, a seconda dei casi, diverse: alcune mirano a tutelare l'imprenditore, altre a tutelare il lavoratore che sta per essere assunto, ed altre, infine, costituiscono evidenti misure di autotutela della categoria lavoratrice.

Chi conosce la legislazione in materia di lavoro ed i più recenti contratti collettivi ritrova, in quelle disposizioni, dei precedenti non privi di qualche interesse.

Data, però, la affermata esigenza dell'indagine di riassumere solo gli istituti di più spiccata importanza, non è possibile soffermarsi lungamente in materia.

Può essere interessante notare come, in qualche contratto, si ricordi l'obbligo di legge del *libretto di lavoro* e delle *assicurazioni sociali*.

Così, nell'art. 1 del **contratto 11 giugno 1911** per le operaie sarte e modiste delle ditte di confezioni (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7), è stabilito che, «per essere ammesse al lavoro, le lavoranti devono essere munite di libretto di lavoro prescritto dalle vigenti leggi». Lo stesso contratto non manca, poi, di avvertire (art. 14) che, «lasciando la ditta, le lavoranti dovranno

no personalmente ritirare l'importo della residua loro paga ed il loro libretto di lavoro».

Il **contratto 29 dicembre 1924** (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22) impone agli operai dell'industria del legno la presentazione, all'atto dell'assunzione, della tessera delle assicurazioni sociali. Il **contratto 7 agosto 1926** - stipulato tra organizzazioni sindacali fasciste - per le maestranze addette all'industria edilizia (v. par. 57, n. 157), si limita ad avvertire che, «contemporaneamente al versamento dell'ammontare della paga, dovranno essere consegnati all'operaio licenziato il libretto di lavoro e le tessere aggiornate per le assicurazioni sociali».

Più numerosi i contratti che impongono la presentazione, all'atto della assunzione, del *libretto paga* o di un *certificato di lavoro*.

Inutile ricordare come il libretto-paga praticamente funzionasse quale documento attestante generalità, *curriculum*, qualifiche e paghe del lavoratore.

In proposito, si possono esaminare: l'art. 1 del **contratto 12 ottobre 1910** per gli operai scultori delle industrie del legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6); l'art. 1 del **contratto 7 aprile 1919** riguardante gli operai delle industrie del legno ed affini (v. par. 57, n. 33); l'art. 2 del **contratto 24 febbraio 1920** riguardante gli operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); e, infine, l'art. 1 del **contratto 29 dicembre 1924** per gli operai dell'industria del legno (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22).

Non mancano, inoltre, contratti che richiedono esplicitamente o facoltizzano l'imprenditore a richiedere - in sede di assunzione - una *particolare documentazione*.

Così l'art. 9 del **contratto del giugno 1920** per gli *chauffeurs* delle ditte di trasporti (v. par. 57, n. 69), dispone che, «per le ammissioni, le ditte pretenderanno dall'individuo i documenti che comprovino la capacità ad occupare il posto cui aspira, la di lui moralità, l'idoneità fisica a sopportare le fatiche del suo mestiere».

Detto articolo è eguale all'art. 10 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri delle ditte di trasporti (v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16).

Analogamente, l'anteriore già citato **contratto del 1910**, per gli operai scultori in legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6), fissava l'obbligo dell'operaio di presentare «quei documenti

reputati necessari per comprovarne la capacità e la moralità; ed il pur già citato, posteriore **contratto del 1924** per gli operai del legno, avvertiva (art. 1) che «resta in facoltà dell'industriale di richiedere all'operaio il certificato penale di data recente».

Più nettamente di ogni altro, infine, il **contratto del 1920** per gli operai delle industrie laniere, all'art. 2, dispone che l'operaio debba, per l'assunzione, «presentare certificato di nascita e certificato penale in data non anteriore a tre mesi».

Il **contratto 24 febbraio 1921** (v. par. 57, n. 104) per tipografi, stereotipisti, litografi, zincografi ed affini, nell'art. 2 delle norme riguardanti la categoria degli zincografi, stabilisce che, «per essere ammessi nei laboratori di fotoincisore, gli allievi dovranno (fra l'altro) presentare un attestato medio di abilità fisica».

Il principio di richiedere la *sanità e l'abilità fisica* dell'operaio appare più chiaramente nel **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), che, all'art. 4, testualmente dispone: «Prima dell'assunzione in servizio, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dello stabilimento».

Da ultimo, meriterebbero di essere ricordate tutte quelle disposizioni che impongono la presentazione da parte del lavoratore di un *titolo tecnico o culturale* per l'assunzione.

Tale materia, però, non può, per ragioni di brevità, venire qui diffusamente trattata; mentre si potranno desumere ulteriori notizie, sia pure non del tutto complete ed organiche, in sede di esame dell'esclusione di certe categorie di lavoratori da certi lavori, e da quanto si esporrà a proposito dell'allievo e dell'apprendistato.

**SEZIONE IV. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI
L'IMPOSTAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

11. - Le disposizioni per ottenere il rispetto del contratto collettivo nei contratti individuali.

Fra le altre - ed assai eterogenee - norme contrattuali riguardanti, in uno od altro senso, l'impostazione giuridica dei singoli contratti individuali di lavoro, meritano di venir anzitutto citate quelle *disposizioni con le quali i contratti collettivi cercano di garantire a loro stessi di divenire operanti nei confronti di quei singoli rapporti di lavoro che verranno a stabilirsi in seguito ai vari contratti individuali.*

È ben evidente che sarebbe interessante indagare giuridicamente e storicamente il valore delle norme in oggetto con riferimento alla legislazione, alla dottrina ed alla giurisprudenza dell'epoca dei singoli contratti contenenti le norme stesse.

Inoltre, il tema presenta anche un rilevante aspetto storico politico-sindacale, per ciò che è connaturata a tutta l'azione sindacale la tendenza ad imporre obbligatoriamente i propri contratti agli associati e - possibilmente - anche ai non associati.

Non potendo, tuttavia, approfondire in questa sede la complessa materia, ci si limita in proposito a ricordare qualche disposizione contrattuale a titolo di esempio.

Così, il **contratto 7 aprile 1919** per gli operai del legno ed affini (v. par. 57, n. 33) inizia, all'art. 1, dettando che «l'assunzione dell'operaio al lavoro, sottintende l'implicita conoscenza e l'obbligo dell'osservanza del presente regolamento, di cui una copia sarà affissa nei locali del laboratorio».

Tale norma viene riprodotta in termini identici nel successivo **contratto 29 dicembre 1924**, stipulato per le stesse categorie (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22).

Nè molto diverso il **contratto 8 ottobre 1926** (v. par. 57, n. 160) che, all'art. 1, stabilisce che «l'assunzione dell'operaio al lavoro sottintende l'implicita conoscenza e l'osservanza del presente contratto». Praticamente identico a quest'ultimo, l'art. 1 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), che dispone che «ogni operaio assunto in servizio dovrà incondizionatamente sottostare al presente regolamento che egli accetta per il fatto e nel momento stesso della sua entrata nello stabilimento».

12. - Le qualifiche del prestatore di lavoro.

Praticamente tutti, o quasi tutti, i contratti collettivi esaminati trattano delle *qualifiche* dei lavoratori.

Tale tema viene considerato dalla contrattazione collettiva per molteplici ragioni e sotto diversi profili; particolarmente, al fine di stabilire a quali lavoratori il contratto collettivo sia applicabile, al fine di precisare quale delle - generalmente molteplici - misure retributive previste dal contratto stesso, sia applicabile nelle singole fattispecie, ed al fine di autodisciplinare la categoria, imponendo specifici requisiti per l'ammissione alle diverse qualifiche di lavoratori.

Giova fermare l'attenzione sul terzo di detti fini. Va, infatti, anzitutto, rilevato come la citata finalità di autodisciplina - non raramente venata di qualche tendenza monopolistica - induca l'attività sindacale di parte lavoratrice, da un lato a sforzarsi di ottenere i massimi benefici possibili per le varie categorie e, per altro, a limitare il più possibile l'ingresso e l'appartenenza alla categoria stessa; e come, di tale duplice sforzo, si ritrovino larghe tracce nei contratti collettivi esaminati, particolarmente laddove essi concernono le *qualifiche* dei lavoratori.

In secondo luogo, va rilevato che - proprio in corrispondenza della citata finalità - delle qualifiche si sarebbe potuto e dovuto trattare anche dove si è parlato dei limiti imposti dalla contrattazione collettiva alla libertà di scelta contrattuale dei singoli interessati. E, in effetti, in tale occasione se ne è brevemente accennato (*v. par. 9*), facendo rinvio alla più ampia trattazione in questa sede.

In verità, si considerano ora le qualifiche sulla base del fatto che, all'atto dell'istituzione - a mezzo dei vari contratti individuali - dei singoli rapporti di lavoro, va precisata la qualifica del lavoratore, per il completo inquadramento del rapporto di lavoro stesso.

Si deve, tuttavia, riconoscere come del tema ci si potrebbe, fra l'altro, anche occupare in sede di esame dello svolgimento del rapporto di lavoro, dato che non raramente i contratti collettivi, disegnando tutto un sistema di qualifiche, non trascurano di tracciare quasi uno schema di sviluppo di carriera del lavoratore.

Ciò premesso, giova subito avvertire come sarebbe praticamente impossibile e di scarsa utilità, una indagine dettagliata

sulle numerosissime qualifiche previste dai singoli contratti collettivi in oggetto. Ci si limita, quindi, a qualche osservazione di massima.

Devesi, in primo luogo, rilevare come, in molteplici contratti collettivi, gli operai vengano inquadrati secondo *un doppio grado di qualifica*.

Il *primo grado* viene effettuato con la distinzione dei lavoratori in tanti gruppi designati da nomi diversi; gruppi, in via di massima, rappresentanti tanti diversi tipi di lavoro e, solo in via eccezionale, corrispondenti ad un diverso grado di perfezione tecnica del lavoratore.

Il *secondo grado* di qualifica viene, invece, esclusivamente effettuato con la distinzione, per ognuno dei predetti gruppi di lavoratori, in diversi sottogruppi, generalmente chiamati «categorie», designati con un numero d'ordine, ed evidentemente rappresentanti solo un diverso grado di perfezione tecnica del lavoratore.

Va da sè che, in tali contratti, la parola «categoria» assume un significato tecnico ben preciso e limitato; laddove, nella presente relazione, generalmente si usa la parola stessa in senso generico per riferirsi ad un qualsivoglia raggruppamento economico di lavoratori.

A titolo di esempio, dei predetti due gradi di qualifiche considerate dai contratti collettivi, si cita il caso del **contratto 9 settembre 1927** per gli operai dell'industria dei cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*). Esso, infatti, secondo un primo grado di qualifica, distingue i lavoratori in molatori a giornata - qualifica che è, pertanto, data dal tipo di lavoro effettuato e dal tipo di contratto - in argentatori, in pulitori, in vetrai legatori, in vetrai tagliatori di cristallo, in vetrai applicatori, in vetrai decoratori, in montatori specchi, in falegnami, in lucidatori, in imballatori, in facchini, in cavallanti, in smerigliatori, in lava sabbia (che sono tutte qualifiche date in funzione di un diverso tipo di lavoro), in aiutanti molatori (che è qualifica che tiene conto del tipo di lavoro, quanto del grado di preparazione tecnica del lavoratore), in garzoni in genere (che è qualifica che tiene mero conto del grado di preparazione), in decoratori (che è qualifica che considera, ad un tempo, il genere di lavoro e il fatto che si tratti di personale femminile), in donne (qualifica evidentemente data alle operaie donne non specializzate).

Quasi ognuno di questi gruppi viene, poi - in secondo grado -

diviso in più sottogruppi, generalmente indicati col nome di «categorie», che raggiungono, per il caso dei molatori a giornata, il numero di ben cinque, oltre a quella degli apprendisti.

Non mancano naturalmente i contratti che non inquadrano i lavoratori con qualifiche di primo e di secondo grado. Importa, tuttavia, notare come spesso l'unità di grado di qualifiche non escluda che il quadro delle qualifiche stesse sia tracciato sulla base dei due criteri discriminatori, che portano altri contratti alla descritta duplicità di gradi.

Tipico appare il caso del **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2), che, all'art. 1 della parte «regolamenti salari» distingue: addetti ai motori, addetti alla preparazione materiale per motori, addetti al montaggio motori, addetti al montaggio vetture, addetti alla sala prova, addetti alla preparazione del materiale di montaggio, addetti ai cambi di velocità, addetti ai differenziali, attrezzisti, tornitori, addetti alle macchine trapanatori, pulitori e smerigliatori, fucinatori, aiutanti e battimazza, lattonieri, sbavatori, fonderi, manovali, operai specializzati, aiuti operai.

Si deve, in secondo luogo, osservare come certi contratti riguardino solo alcuni limitatissimi gruppi di lavoratori muniti di *specifiche qualifiche*.

Valga l'esempio del **contratto 6 settembre 1906**, che riguarda la sola categoria degli operai modellatori delle fonderie (v. par. 57, n. 3), e che, per stabilire l'ambito di propria applicabilità, ha dovuto dare la definizione della qualifica di modellatore nella sua stessa premessa, dettando che «si intende, per operaio modellatore, colui che è in grado di prendere un disegno ed eseguirlo senza bisogno di alcuna spiegazione».

Altri esempi potrebbero essere quelli del **contratto 12 ottobre 1910** che riguarda i soli «operai scultori» dell'industria del legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6); e del **contratto 1 maggio 1919** che riguarda i soli operai «tagliatori e tagliatrici» delle sartorie (v. par. 57, n. 34).

Un terzo ordine di osservazioni, che potrebbero essere degne di più ampio rilievo - ma che, per aver tale sviluppo, dovrebbero venire trattate, non su di un piano giuridico, ma su piani tecnici ed economico-sociali - riguarda la maggiore o minore *moltiplicità delle qualifiche stesse*.

Senza scendere a considerazioni di dettaglio, si può osservare come, in via di massima, si manifesti una certa tendenza a moltiplicare, per ragioni di ordine sindacale, le qualifiche di lavoratori molto al di là di quanto un profano della materia potrebbe comunque pensare e, probabilmente, anche al di là di quelle che sarebbero le esigenze di ordine strettamente tecnico.

Tale tendenza è la risultante pratica delle due opposte forze sindacali, rispettivamente cercanti, l'una, il massimo beneficio e, l'altra, il minimo sacrificio; e ciò perchè dall'incontro di tali forze, scaturisce di fatto tutta una serie di compromessi, fra cui anche quello di concedere i benefici richiesti ad una parte soltanto dei lavoratori, moltiplicando le qualifiche dei lavoratori stessi.

Inutile aggiungere come, a proposito del moltiplicarsi delle qualifiche per ragioni non tecniche, si potrebbero fare molte osservazioni, rilevando - ad esempio - come detto moltiplicarsi possa costituire uno stimolo all'opera di perfezionamento del lavoratore, come favorisca l'autodisciplina e l'autolimitazione di categoria, come frantumi il fronte sindacale dei lavoratori stessi, e come costituisca, infine, un aggravio per l'organizzazione tecnica e contabile-amministrativa dell'azienda.

Superfluo precisare che ognuna di queste conseguenze può, a sua volta, di fatto, avere costituito, e costituire, motivo determinante o concomitante del moltiplicarsi tecnico delle qualifiche in questione.

Tutto ciò, però, esce dai compiti dell'indagine; e ci si limita, quindi, ad evincere, fra i vari contratti esaminati, alcuni casi in cui il moltiplicarsi delle qualifiche appare particolarmente evidente.

Tipici, in proposito, sono i contratti riguardanti l'arte grafica. Già il più vecchio contratto reperito, quello del **25 novembre 1902**, distingue gli addetti alla composizione in operai di prima e seconda categoria, correttori e protti, e gli addetti alla stampa in conduttori di macchina, aiutanti impressori, mettifogli puntatori, mettifogli in bianco, levafofli o mettifogli addetti alle macchine a pedale (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*).

I contratti successivi ricalcano tale falsariga con una certa tendenza a completare l'elenco ed a moltiplicare le qualifiche.

Valga a titolo di esempio, l'enumerazione, nel **contratto del dicembre 1912** (*v. par. 57, n. 30*), di ben 31 qualifiche diverse per i soli addetti alla legatoria, fatta esclusione degli apprendisti. Tale contratto, infatti, enumera: «capi operai, legatori del

registro di I[^], di II[^] e di III[^] categoria, legatori di libro di I[^], di II[^] e di III[^] categoria, legatori brossuristi di I[^], di II[^] e di III[^] categoria, taglianti in litografia e in tipografia di I[^] e di II[^] categoria, lineatori da registri di I[^], II[^] e III[^] categoria, legatori di tipografia di I[^] e II[^] categoria, magazzinieri di I[^] e di II[^] categoria, doratori a mano o a trancia o sui fogli di I[^] e di II[^] categoria, specialisti, operaie lineatrici da registri di I[^], di II[^] e di III[^] categoria, cucitrici e lavoranti nel registro di I[^], di II[^] e di III[^] categoria, cucitrici o piegatrici o lavoranti nel libro o piegatrici a macchina di I[^], di II[^] e di III[^] categoria».

Ad avere tante qualifiche non sono, però, solo gli addetti all'arte grafica. Significativo sembra per esempio, il **contratto del marzo 1920** che è un contratto aziendale riguardante le sole operaie sarte per signora della Ditta «La Merveilleuse» (v. par. 57, n. 45), tale contratto distingue le lavorazioni in *blouses* e confezioni, e divide le operaie addette alle confezioni in cinque categorie di «lavoranti», quattro categorie di «aiutanti», «apprendiste» e «ragazzine»; e le operaie addette alle *blouses* in cinque categorie di «lavoranti», due categorie di «aiutanti», «apprendiste» e «ragazzine».

In via di massima, sembra ad avere il maggiore numero di qualifiche siano i settori con lavoro più individuale ed a carattere più artigianale.

Importante rilevare, infine, come qualche contratto disegni una vera e propria specie di *carriera del lavoratore*, prevedendo il passaggio da una qualifica inferiore ad una qualifica superiore - sia tra qualifiche di primo grado con nomi diversi, sia soprattutto per quelle qualifiche di secondo grado, cui generalmente i contratti attribuiscono il nome di «categoria» - e stabilendo, per detto passaggio, dei requisiti determinanti e, in particolare, qualche volta, l'appartenenza per un certo tempo alla qualifica inferiore.

In questo ordine, si inquadrano anche tutte quelle norme che prevedono un periodo di apprendisaggio per l'acquisto di certe qualifiche operaie.

Si possono, in tal senso, particolarmente esaminare certe norme dei contratti collettivi dei grafici. Nè sono senza interesse altre norme, come, per esempio, quella contenuta nell'art. 16 del **contratto 9 settembre 1927** per gli operai dell'industria dei cristalli e specchi (v. par. 57, n. 189), la quale dopo aver fissata tutta una serie di qualifiche diverse di primo grado - preva-

lentamente distinte per tipo di lavoro - e di secondo grado - generalmente chiamate «categorie» - stabilisce che, «a parità di merito, fra più operai, sarà data la preferenza al più anziano dello stabilimento, per il passaggio di categoria».

Interessante, da ultimo, rilevare come, in qualche contratto collettivo, si riconosca genericamente il diritto per gli operai al passaggio da una «categoria inferiore» ad una «categoria superiore»; così, ad esempio: il **concordato** relativo all'industria dei pianoforti stipulato l'8 luglio 1919 in applicazione del **concordato 7 aprile 1919** per l'industria del legno e affini (v. par. 57, n. 33); e l'art. 4 del **contratto 6 giugno 1920** riguardante gli operai dell'industria del legno (v. par. 57, n. 73).

Inutile, poi, ricordare se, in effetti, tutte queste citate norme debbano - così, come a prima vista, sembra - essere applicate nei soli confronti di quelle qualifiche che i contratti stessi chiamano «categorie».

SEZIONE V. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'ALLIEVATO E L'APPRENDISTATO

13. - In generale.

Notevole interesse presenta il fatto che molteplici contratti collettivi si interessino a quella che può - in senso lato - chiamarsi l'istruzione professionale del lavoratore, trattando dell'*allievato* e dell'*apprendistato*.

Giova premettere che, in materia, la terminologia contrattuale appare, nell'insieme, assai incerta e poco univoca. Infatti, alcuni contratti sembrano usare i termini di *apprendistato*, di *apprendisaggio*, di *allievato* indifferentemente con significato identico; laddove altri contratti sembrano, invece, contrapporre l'*allievato* all'*apprendistato*, e chiamare *allievo* «chi si dedica esclusivamente alla propria preparazione professionale - sia in scuola e sia in officina - senza mirare a dare un utile all'azienda», ed *apprendista* «chi, invece, mentre completa la propria preparazione professionale, svolge una - sia pur ridotta - attività lavoratrice che, oltre a servire per la propria istruzione, miri a servire all'azienda presso cui è occupato ».

A chiarire questa distinzione può servire il **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici (*v. par. 57, n. 104*), il quale, laddove tratta della « stampa », nei primi articoli sembra usare in maniera del tutto indifferente i termini di « allievo » e di « apprendista » - tanto che, all'art. 3, precisa che « compiuto il secondo anno di apprendisaggio, l'allievo avrà il dovere di frequentare una certa scuola » - e che, viceversa, trattando degli zincografi, contrappone le due categorie degli « allievi » e degli « apprendisti » sino al punto di parlare, nell'art. 3, di una « promozione » dell'allievo ad apprendista.

Si può, però, aggiungere che, pur non volendo trattare il tema nei suoi dettagli, l'indagine in oggetto non deve soffermarsi a considerare i singoli casi in cui si possa, o si debba, distinguere fra allievato ed apprendistato; quindi, conseguentemente, nella presente relazione, si tratta genericamente di « apprendistato ».

Le ragioni per cui i contratti collettivi prendono in considerazione il tema dell'*apprendistato* sono molteplici.

A parte l'indubbio interesse generale dei lavoratori e dei datori di lavoro per un miglioramento della capacità lavorativa in genere, sta di fatto che i contratti se ne interessano per consentire al datore di lavoro: di dare mercedi minori all'apprendista, che, ovviamente, non può pretendere di essere equiparato a chi abbia superato l'apprendistato; per garantire all'apprendista la possibilità concreta di completare la propria preparazione; per stabilire il numero degli apprendisti; per fissare i requisiti richiesti per essere assunti come apprendisti; e, infine, per stabilire le condizioni di ingresso dell'apprendista alla categoria operaia vera e propria.

Va da sè che l'avveduto studioso potrà trovare nella lettura di queste disposizioni contrattuali non inutili elementi di comparazione nei confronti della legislazione vigente, anche se - per ovvie ragioni di tempo e di spazio - non ci si potrà soffermare in proposito.

Si tralascia, per ragioni di brevità, inoltre, di esaminare tutte quelle disposizioni contrattuali che si interessino all'apprendistato per il solo fine di stabilire la misura della mercede. Si vuole, invece - senza pretesa di completezza - accennare ad alcune norme reperite nei contratti esaminati ed aventi finalità di altro genere.

14. - Alcune disposizioni particolari.

Fra le norme che si interessano a che l'apprendista possa convenientemente fare la propria *preparazione pratica e teorica*, meritano cenno particolare quelle contenute nei vari contratti dei grafici, che non mancano, in proposito, di scendere a disposizioni minuziose e di dettaglio.

Si possono esaminare le norme contenute nei **contratti: 25 novembre 1902** (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*); **1912** per i tipografi (*v. par. 57, n. 30*); **dicembre 1912** per i litografi (*v. par. 57, n. 31*); **24 febbraio 1921** (*v. par. 57, n. 104*); **7 gennaio 1924** (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*); **21 agosto 1926** (*v. par. 57, n. 159*).

Già il più vecchio di questi contratti - **25 novembre 1902** - all'art. 36, stabilisce che: «agli apprendisti sarà lasciata libertà di frequentare la scuola professionale o quelle scuole serali che contribuissero a migliorare la loro istruzione».

Nei contratti successivi, questo diritto dell'apprendista si trasforma in dovere. Vedasi, per esempio, l'art. 31 - alla parte riguardante la «composizione» - del **contratto del 1912** (*v. par. 57, n. 29*); che stabilisce che «è dovere dell'apprendista di frequentare i corsi di una scuola tipografica riconosciuta», e che «il principale cura che l'apprendista ottemperi a tale dovere».

Non mancano neppure disposizioni specifiche sulla «istruzione che si deve dare in officina». Così, per esempio, il già citato art. 3 del **contratto 24 febbraio 1921** - che tratta degli allievi zincografi - fa obbligo «agli industriali» di dar «facoltà all'allievo di apprendere sul lavoro quella pratica per essere promosso apprendista». Nè giova precisare l'ambito di applicazione di tutte queste norme.

Se le disposizioni in materia sono, nei contratti dei grafici, particolarmente numerose e dettagliate, tali norme peraltro non mancano di certi contratti di altri settori. Si veda, per esempio, l'interessante art. 6 del **contratto 2 giugno 1920** per certi lavoratori dell'industria tessile cotoniera (*v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15*), che dispone che «sarà data libertà agli operai inferiori ai sedici anni di frequentare le scuole professionali di primo grado, legalmente costituite, e legalmente controllate anche dagli industriali, che siano inerenti all'industria cotoniera, purchè esistano nella località dove è situato lo stabilimento», e che aggiunge che, «quando sia dimostrata l'impossibilità di tenere le lezioni fuori dell'orario di lavoro, le ore effettive di frequenza alla scuola saranno considerate e pagate come ore di lavoro».

Circa il numero di apprendisti stabilito dai contratti collettivi, si deve avvertire come, di esso, si occupino consuetamente e ripetutamente citati contratti dell'industria grafica. In proposito, appare particolarmente importante ricordare come tali norme non si preoccupino di stabilire dei limiti minimi, ma - al contrario - dei limiti massimi.

Sono già in quest'ordine di idee, i due più vecchi fra i contratti esaminati, rispettivamente riguardanti i tipografi ed i metalmeccanici e risalenti al 1902 ed al 1906 (v. par. 57, nn. 1,2; v. par. 58, nn. 1,2).

È, quindi, da credersi che essi non si preoccupino tanto della diffusione della cultura professionale e della preparazione di giovani aspiranti, quanto di garantire la possibilità tecnica della preparazione stessa - onde, in genere, il numero è percentuale rispetto alle macchine in dotazione dell'azienda - e, forse anche di limitare il numero degli operai della categoria.

Nei dettagli, numerose norme, che trattano dell'assunzione degli apprendisti, stabiliscono, poi, certi requisiti di cui gli stessi devono essere in possesso.

Ci si limita a ricordare come, in genere, si tratti di *requisiti di età, di cultura* (titolo di studio) e *di idoneità fisica*.

In materia, si può vedere, fra i più vecchi contratti reperiti, nel **contratto 25 novembre 1902** per i grafici (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1), l'art. 36; nel **contratto del 1912** per i grafici (v. par. 57, n. 30), gli artt. 30 per i compositori tipografi e 6 per gli stampatori tipografi; nel **regolamento 28 giugno 1919** al **contratto 7 aprile 1919** per gli operai del legno (v. par. 57, n. 33), lo art. 1; nel **contratto 6 giugno 1920** per gli operai del legno, l'art. 1 (v. par. 57, n. 73); nel **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici, l'art. 1 per i compositori tipografi, l'art. 2 per i litografi stampatori, l'art. 2 per i litografi disegnatori e l'art. 8 per gli zincografi (v. par. 57, n. 104).

Da ultimo, va ricordato che non mancano delle norme che, dopo aver fissata la durata e le modalità dell'apprendistato, attribuiscono - sotto certe modalità - un vero e proprio «diritto all'apprendista di essere assunto come operaio».

Non potendoci ulteriormente dilungare in materia, si ricorda, ad esempio, il significativo art. 38 del vecchio **contratto 25 novembre 1902** per i grafici (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1), il quale stabilisce che «l'apprendista, compiuti i cinque anni di tirocinio, sarà sottoposto dagli insegnanti tecnici della scuola pro-

fessionale tipografica, a regolare esame, superato il quale, gli verrà rilasciato dalla scuola stessa un certificato di idoneità che gli darà diritto al passaggio nella seconda categoria».

L'importanza pratica di questa disposizione - e di tutte le altre simili - non ha bisogno di commenti; forse sarebbe interessante studiarne la precisa portata giuridica se i confini della indagine non vietino di soffermarsi ulteriormente sul tema e, in generale, di occuparsi di problemi strettamente giuridici.

SEZIONE VI. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI IL PERIODO DI PROVA

15. - In generale.

Numerosi contratti collettivi - fra quelli esaminati - si occupano del *periodo di prova*.

Tale tema è indubitabilmente collegato con quello (*v. Sez. IV*) dell'impostazione giuridica dei rapporti individuali di lavoro; ma deve, tuttavia, per più di una ragione, trattarsi autonomamente.

È noto come l'istituto dell'*assunzione in prova* costituisca una garanzia nell'interesse dei contraenti - e, particolarmente, del datore di lavoro - che non vogliano impegnarsi definitivamente prima di avere convenientemente saggiate le prestazioni della controparte e le condizioni di fatto del lavoro.

È egualmente noto come la materia sia stata inizialmente regolata in via contrattuale; come, in un secondo tempo, abbia trovata una certa quale disciplina legislativa limitata alla categoria impiegatizia nel D.L.L. 9 febbraio 1919, n. 112 (1), e nel successivo R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (2), convertito in L. 18 marzo 1926, n. 562 (3); come gli artt. 8 del R.D. 6 maggio 1928,

(1) D.L.L. 9 febbraio 1919, n. 112. - *Norme sul contratto di impiego privato, demandando secondo il valore le relative controversie al giudizio di Commissioni miste o di arbitri amichevoli compositori.* (Gazz. Uff. 17 febbraio 1919, n. 40).

(2) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. - *Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

(3) L. 18 marzo 1926, n. 562. - *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

n. 1251 (1), e XI della Carta del Lavoro (2), abbiano stabilito la obbligatorietà dell'inserzione nei contratti collettivi di clausole sull'assunzione in prova; come l'art. XX della Carta del Lavoro (3) abbia dettata una disciplina generale alla materia; e come, infine, il Codice civile abbia provveduto alla stessa con l'art.

- (1) *R.D. 6 maggio 1928, n. 1251. - Norme per il deposito e la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro.* (Gazz. Uff. 15 giugno 1928, n. 139).

.....

Art. 8. - «Nessun contratto collettivo di lavoro può essere pubblicato ove non contenga norme precise sui rapporti disciplinari, sul periodo di prova, sulla misura e sul pagamento della retribuzione, sull'orario di lavoro, sul riposo settimanale e, per le imprese a lavoro continuo, sul periodo annuo di riposo feriale retribuito, sulla cessazione dei rapporti di lavoro per licenziamento senza colpa del prestatore di opera o per morte di costui, sul trapasso di azienda, sul trattamento al lavoratore in caso di sua malattia, sul richiamo del lavoratore alle armi o in servizio della Milizia volontaria per la sicurezza nazionale secondo i principi enunciati nei paragrafi XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX della Carta del Lavoro.

Il contratto che non regoli taluna di dette condizioni di lavoro può, tuttavia, essere pubblicato quando il regolamento di tali condizioni risulti già contemplato nelle norme di legge vigenti o non sia richiesto dalla natura del rapporto, o quando il contratto stesso contenga l'impegno delle parti di provvedere alla sua integrazione con successivi patti da stipularsi entro un determinato periodo di tempo».

- (2) *Carta del Lavoro* (Gazz. Uff. 30 aprile 1927).

.....

Art. XI. - «Le associazioni professionali hanno l'obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori che rappresentano.

Il contratto collettivo di lavoro si stipula fra associazioni di primo grado sotto la guida ed il controllo delle organizzazioni centrali, salva la facoltà di sostituzione da parte dell'associazione di grado superiore, nei casi previsti dalla legge e dagli statuti.

Ogni contratto collettivo di lavoro, sotto pena di nullità, deve contenere le norme precise sui rapporti disciplinari, sul periodo di prova, sulla misura e sul pagamento della retribuzione, sull'orario di lavoro».

- (3) *Carta del Lavoro* (Gazz. Uff. 30 aprile 1927)

.....

Art. XX. - «Il prestatore di opera di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, col solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato effettivamente prestato».

2096 (1), oltre che con l'art. 2241 (2) specifico per il lavoro domestico.

Senza entrare in merito al problema giuridico di stabilire se, e quali, norme legislative si debbano ritenere oggi in vigore, un attento esame delle disposizioni citate può favorire una più chiara comprensione degli articoli dei contratti collettivi che trattano l'istituto.

I contratti collettivi esaminati si occupano, infatti, del «periodo di prova» a più di un fine, e formulano delle discipline in materia di tipo diverso.

Un aspetto del periodo di prova, degno di venire preliminarmente sottolineato, è costituito dal fatto che tale periodo, oltre ad essere generalmente stabilito per i lavoratori nuovi assunti, sia qualche volta previsto per il caso di passaggio dei lavoratori stessi da una qualifica inferiore ad una qualifica superiore.

Per ragioni di brevità, si evita di soffermarsi lungamente su tale punto; e ci si limita a citare, a titolo di esempio, l'art. 17 del **contratto 7 gennaio 1924** per i grafici (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*), che, trattando degli stampatori, per l'appunto, prevede «un periodo di prova nel passaggio del lavoratore ad una categoria superiore».

16. - Il periodo di prova e la stipulazione del contratto di lavoro.

Devesi anzitutto rilevare - anche perchè la questione si connette alla costruzione giuridica dell'istituto - come alcuni contratti statuiscono che la definizione di certi elementi del rapporto di lavoro - quali la qualifica e la retribuzione - avvenga alla

(1) C.C. Art. 2096. - *Assunzione in prova*. «Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità. Se, però, la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro».

(2) C.C. Art. 2241. - *Periodo di prova*. «Il patto di prova si presume per i primi otto giorni».

fine del *periodo di prova*, laddove altri contratti prevedono che la definizione stessa avvenga all'atto dell'*assunzione in prova*.

È - per esempio - nettamente nel primo senso il **regolamento 28 giugno 1919** al **contratto 7 aprile 1919** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 33*), che all'art. 1, fra l'altro, testualmente dispone che «l'assunzione al servizio di ogni operaio è sempre fatta per un periodo di prova che potrà protrarsi sino ad una settimana o, di comune accordo, sino a due settimane», e che, «in base allo esito della prova, verrà confermata, o non, l'ammissione; ed in ogni caso si fisserà la paga che sarà applicata con decorrenza dal primo giorno di assunzione».

Stereotipo è l'art. 1 del **regolamento 29 dicembre 1924** per gli stabilimenti del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*).

Sembrano essere nello stesso ordine di idee - ma sono indubbiamente meno chiari - gli artt. 4 e 5 del **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 160*), e l'art. 3 del **contratto dell'agosto 1927** per i dolcieri (*v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24*).

Più chiaro l'art. 8 del **contratto 9 settembre 1927** per gli operai dell'industria cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*) che, fra l'altro, dispone che, «in base all'esito della prova ed alla scadenza del periodo fissato, la direzione confermerà o meno l'assunzione o, in ogni caso, fisserà la paga secondo la categoria».

Statuiscono, invece, nel secondo senso, molti altri contratti che, in verità, non dicono esplicitamente che il rapporto di lavoro debba venire definito in ogni suo particolare all'inizio del periodo di prova, ma che sembrano presupporre tale fatto perchè, trattando della fine del periodo di prova, si limitano a dire che si può procedere, o non procedere, alla conferma.

Senza insistere con esempi in proposito, si ricorda, infine, l'art. 5 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*) che, tra l'altro stabilisce, che «in base all'esito della prova, verrà confermata o meno l'ammissione».

17. - La durata e la finalità del periodo di prova.

Molti contratti si preoccupano di stabilire la *durata del periodo di prova*. E, in proposito, sarebbe forse interessante una minuziosa analisi comparativa dei contratti stessi, data la notevole divergenza dei termini fissati nell'uno e nell'altro contratto.

Anche più interessante potrebbe riuscire l'analisi delle diverse formule usate dai singoli contratti per trattare del periodo di prova e della sua durata. Va, infatti, da un lato, precisato che, in alcuni contratti, la prova appare prevista *in favore esclusivamente del datore di lavoro*, mentre in altri è prevista *in favore di entrambe le parti*.

Devesi, poi, da un altro lato, rilevare che, in certi contratti, si stabilisce un *termine massimo di prova*; mentre in altri il *termine* viene indicato *in una misura fissa*, che non si vuole, qui, esaminare se sia o non sia, a sensi di contratto, derogabile.

Per porre in luce questi e altri aspetti delle disposizioni contrattuali, si potranno, invece, fare alcune citazioni esemplificative.

L'art. 1 del **contratto del 25 novembre 1902** per i grafici (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*), tra l'altro, stabilisce che «i primi tre mesi dell'ammissione sono di prova, e durante questo frattempo l'operaio può essere licenziato senza diritto ad alcun preavviso ed indennizzo», sembrando così considerare il periodo di prova come di garanzia per il solo datore di lavoro.

L'art. 4 del **contratto 14 agosto 1909** per l'industria conciaria (*v. par. 57, n. 18; v. par. 58, n. 5*) precisa che «i primi 8 giorni di lavoro sono riguardanti come periodo di prova, e perciò ogni parte ha il diritto di licenziamento senza preavviso», ponendo così in chiaro sia l'interesse che entrambe le parti possono avere al periodo di prova, sia il nesso causale tra il periodo di prova ed il mancato diritto di preavviso.

Interessante l'art. 2 del **contratto 11 giugno 1911** per operaie sarte e modiste (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*) che fissa un termine massimo al periodo di prova, dettando che, «per le lavoranti nuove ammesse, il periodo di prova non può essere superiore a dieci giorni», ma che, nel contempo, sottolinea come l'esonero del preavviso riguardi l'una e l'altra parte contraente.

Non senza rilievo, sono la eccezionale lunghezza del periodo di prova ed il richiamo alla legge del 1919 fatti nel **contratto 8 novembre 1919** per gli impiegati amministrativi dell'industria meccanica di Torino (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*) e nel **contratto 24 febbraio 1920** per gli impiegati tecnici dell'industria meccanica (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*) che, all'art. 1, dettano che «il periodo di prova rimane stabilito in un massimo di mesi tre per gli impiegati tecnici di cui ai punti 2^o e 3^o dell'art. 3, com-

ma a), del D.L.L. 19 febbraio 1919, n. 112». (1)

Il contratto 24 febbraio 1920, per l'industria laniera (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), dispone che «l'assunzione è sempre fatta per un periodo di prova che potrà protrarsi sino ad una settimana o, di comune accordo, sino a due settimane». Esso, sem-

(1) D.L.L. 9 febbraio 1919, n. 112. - Norme sul contratto di impiego privato, demandando secondo il valore le relative controversie al giudizio di Commissioni miste o di arbitri amichevoli compositori. (Gazz. Uff. 17 febbraio 1919, n. 40).

.....

Art. 3. - «Il termine o la corrispondente indennità di cui all'articolo precedente, quando l'uso o la convenzione non li assegnino in misura più larga, saranno determinati nel modo seguente in caso di licenziamento da parte del principale:

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

- 1°) mesi 4 per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici ed amministrativi;
- 2°) giorni 45 per commessi viaggiatori, direttori o capi di speciali servizi e altri impiegati di grado equivalente;
- 3°) giorni 30 per i commessi di studio e di negozio e gli altri impiegati di grado comune;

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i due anni di servizio e non i cinque:

- 1°) mesi 5 per la prima categoria;
- 2°) mesi 3 per la seconda categoria;
- 3°) giorni 45 per la terza categoria;

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

- 1°) mesi 6 per la prima categoria;
- 2°) mesi 4 per la seconda categoria;
- 3°) mesi 3 per la terza categoria.

Per ogni biennio di servizio prestato oltre i dieci anni, i termini di preavviso aumentano di un mese, fino ad un massimo di mesi dodici.

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

Agli effetti del presente articolo, sono equiparati a stipendio e dovranno ugualmente computarsi le provvigioni spettanti all'impiegato e la partecipazione ai benefici alla quale egli avesse contrattualmente diritto.

Se l'impiegato è remunerato esclusivamente con tali provvigioni e partecipazioni, queste saranno commisurate sulla media dell'ultimo quinquennio e, se l'impiegato non compì cinque anni di servizio, sulla media degli anni da lui passati in servizio. Se l'impiegato percepisce anche uno stipendio, le predette medie vengono ridotte alla metà.

Il periodo di prova, ai fini dell'applicazione del presente articolo, non potrà in nessun caso sorpassare i mesi sei».

bra, così dare per tassativo il periodo di prova in sé e per sé, ma sembra pur porre in chiaro che il contratto fissa a tale periodo dei termini massimi e non tassativi.

Si ricorda, infine, l'art. 3 del **contratto dell'agosto 1926** per operai ed impiegati delle Società elettriche (*v. par. 57, n. 158*) che detta testualmente quanto segue: «Il periodo di prova e di provvisorietà dell'operaio che viene assunto per un periodo di prova la cui durata è fissata caso per caso dalla direzione, non potrà tuttavia essere superiore a sei mesi per il personale di prima categoria, ed a tre mesi per il personale delle altre categorie».

18. - La posizione del lavoratore nel periodo di prova.

Le garanzie che, con il periodo di prova, si vogliono concedere alle parti si traducono, generalmente e principalmente, *nel diritto di recesso senza preavviso e senza indennità*. Infatti - come si è già rilevato - alcuni contratti sembrano volere, con certe espressioni, sottolineare un vero e proprio rapporto da causa ad effetto tra il periodo di prova e il diritto di recesso senza indennità.

Ciò non toglie che, in qualche contratto, sia delineato un sistema assai meno semplice e chiaro.

Valga, a titolo di esempio, quanto disposto dal **contratto 29 dicembre 1924** per gli operai dell'industria del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*), il quale, al comma 6° dell'art. 1, dispone che «l'assunzione al servizio di ogni operaio è sempre fatta per un periodo di prova di una settimana o, di comune accordo, per un maggior periodo»; e che, all'art. 14, detta quanto segue: «Il licenziamento dell'operaio e le sue dimissioni dovranno avere un preavviso di otto giorni a partire da un sabato quando sia impiegato da almeno tre mesi nello stabilimento. Da parte dell'operaio è ammesso il licenziamento al lunedì per il sabato. Però, è in facoltà della direzione di esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno, mediante il pagamento della paga oraria corrispondente al compimento della settimana lavorativa di 48 ore. Per gli operai che lavorano da non più di tre mesi il licenziamento può aver luogo senza preavviso sempre dal venerdì per il sabato. Per la prima settimana di lavoro il licenziamento potrà essere dato da ambo le parti in qualunque giorno».

In detto contratto non si dice che non sia dovuto il preavviso nel periodo di prova; ma si fa solo in via approssimativa corri-

spondere l'esenzione dal dovere di preavviso a quello che è il termine normale del periodo di prova, esonerando dal preavviso per i primi 8 giorni di lavoro, e dando per normale un periodo di prova di una settimana. Viene, conseguentemente, all'interprete fatto di domandarsi, se sia dovuto preavviso dopo i primi otto giorni del periodo di prova, laddove sia stata pattuita una prova più lunga, come è esplicitamente consentito dal contratto collettivo.

Anche più confuso il successivo **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 160*), che, agli artt. 4 e 20, non dice esplicitamente che, nel periodo di prova, non sia dovuto preavviso; che esonera dal preavviso per i primi otto giorni di lavoro; e che ammette un periodo di prova inferiore agli otto giorni o più lungo degli otto giorni stessi, sino alla durata massima di un mese.

Si rileva ancora che, in certi contratti, non si parla affatto di periodo di prova; si stabilisce, invece, un periodo, alle volte assai lungo, durante il quale non è dovuto preavviso.

Si vedano, ad esempio, i **contratti** rispettivamente del **7 giugno 1920** e del **giugno 1920** per i carrettieri e gli *chauffeurs* (*v. par. 57, nn. 75, 69; v. par. 58, n. 16*), che fissano dei periodi di preavviso di una settimana, solo dopo sei mesi di servizio, e di due settimane solo dopo un anno di servizio; e che nulla dicono sul periodo di prova.

Da ultimo, giova far cenno di quanto i contratti collettivi esaminati dicono a proposito dell'*anzianità del lavoratore nei confronti del periodo di prova*.

In proposito, si citano: l'art. 1 del **regolamento 28 giugno 1919** al **contratto 7 aprile 1919** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 33*); l'art. 5 del **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 160*); l'art. 4 del **contratto 22 aprile 1927** per operai e sarte (*v. par. 57, n. 168; v. par. 58, n. 23*) affermantì che l'anzianità decorre dal «giorno di assunzione»; l'art. 2 del **contratto 8 novembre 1919** per gli impiegati amministrativi delle industrie meccaniche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*); l'art. 2 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli impiegati tecnici delle stesse industrie (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*) che, testualmente, affermano che l'anzianità decorre dal giorno in cui gli impiegati assumono «mansioni e caratteri di impiegato».

19. - La retribuzione nel periodo di prova.

Non sarà, a questo punto, inutile ricordare come, in generale, i contratti collettivi si preoccupino anche di stabilire la *retribuzione spettante durante il periodo di prova*, particolarmente per i casi di mancata conferma.

A voler considerare il tema nei suoi dettagli, la trattazione sarebbe troppo ampia. Basti avvertire come si possano profilare due sistemi fondamentali - quello di tener conto della retribuzione precedente e quello di equiparare, invece, senz'altro, il lavoratore in prova a quello che ha superato la prova - e come, tra i due sistemi, se ne dia uno intermedio (che applica, in un primo tempo, il primo sistema, ma che impone al datore di lavoro di versare la differenza al lavoratore che superi la prova nel momento del superamento stesso).

Senza scendere ad ulteriori particolari, scegliendo tra i contratti esaminati, si segnalano: l'art. 2 del **contratto 6 settembre 1906** per i modellatori di fonderia (*v. par. 57, n. 3*); l'art. 7, riguardante la composizione meccanica, del **contratto del 1912** per i tipografi (*v. par. 57, n. 30*); l'art. 17, della parte riguardante gli stampatori, del **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici (*v. par. 57, n. 104*); l'art. 5 del **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 160*); l'art. 3 del **contratto dell'agosto 1927** per gli operai dolciari (*v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24*); e lo art. 8 del **contratto 9 settembre 1927** per gli operai dei cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*).

* * *

CAPITOLO III

LE DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI CONCERNENTI LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sommario:

SEZ. I. - Premesse. 20. - *Lo svolgimento del rapporto di lavoro.*
21. - *I singoli gruppi di disposizioni contrattuali in materia.*

SEZ. II. - Le disposizioni concernenti l'obbligazione fondamentale del lavoratore. 22. - *Osservazioni generali.* 23. - *L'obbligazione di prestare il lavoro in generale.* 24. - *Le assenze dal lavoro.* 25. - *Le particolari modalità di prestazione del lavoro.* 26. - *La disciplina del lavoro.* 27. - *La fedeltà, la diligenza e la perizia nel lavoro.* 28. - *Le circostanze di tempo del lavoro.* 29. - *Le circostanze di luogo del lavoro.*

SEZ. III. - Le disposizioni concernenti le obbligazioni complementari del lavoratore. 30. - *L'obbligo di munirsi di attrezzi e il divieto di lavoro presso terzi.*

SEZ. IV. - Le disposizioni concernenti l'obbligazione fondamentale del datore di lavoro. 31. - *Premesse.* 32. - *La forma della retribuzione.* 33. - *La misura della retribuzione in generale.* 34. - *Gli elementi di determinazione della retribuzione.* 35. - *Le misure particolari di retribuzione per lavori particolari e per lavoro notturno, festivo e straordinario.* 36. - *La periodicità di pagamento della retribuzione. Gli anticipi. I depositi cauzionali.* 37. - *Le retribuzioni per periodi di non prestato lavoro.*

SEZ. V. - Le disposizioni concernenti le obbligazioni complementari del datore di lavoro. 38. - *Le obbligazioni a garanzia della*

continuità del rapporto. 39. - Le obbligazioni relative alla tutela fisica e morale del lavoratore. I periodi di riposo. 40. - Le obbligazioni di contribuire ad enti assistenziali e previdenziali. 41.-Le obbligazioni complementari varie del datore di lavoro.

SEZIONE I. - PREMESSE

20. - Lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Continuando l'esame dettagliato del gruppo degli 83 contratti, dopo aver esaminato - così come già fatto nel Capitolo II - gli istituti contrattuali riguardanti la costituzione del rapporto di lavoro, si può, quindi, passare allo studio sommario delle disposizioni contenute in detti contratti e riguardanti lo *svolgimento del rapporto stesso*.

Tale sistematica, che pretende riunire tutti gli istituti interessanti il rapporto di lavoro nel suo pratico svolgimento - pur essendo frequentemente accolta dalle stesse trattazioni scientifiche della materia - non può non essere, per più di una ragione, approssimativa e difettosa, perchè in verità, si fonda più su elementi di ordine temporale ed estrinseco, che non su elementi attinenti alla profonda natura giuridica del rapporto.

Si ritiene opportuno servirsene per il fatto che essa ben si presta - nella sua facile incisività - ad una trattazione elementare, piana e lineare. Purtuttavia, il presente Capitolo non può comprensibilmente esaurire tutta la materia, perchè molti istituti che sono stati o che saranno esaminati in altre parti della relazione - ad esempio, tutti quelli riguardanti l'apprendistato, il periodo di prova e le commissioni interne - ben potrebbero venire considerati in questa sede, in quanto si riferiscono anche - più o meno profondamente - allo svolgimento del rapporto di lavoro.

21. - I singoli gruppi di disposizioni contrattuali in materia.

Dopo queste premesse di ordine generale, giova avvertire che, volendo trattare sistematicamente gli istituti contrattuali riguardanti detto svolgimento del rapporto di lavoro, non si può trovare raggruppamento organico più corrispondente di quello che contrappone le obbligazioni del datore di lavoro a quelle del lavoratore.

Si tratta di distinzione estremamente elementare, seguita dalla maggior parte dei trattatisti, che presenta il pregio di una indubitabile fondamentale chiarezza ed evidenza, ma che - come, del resto, avviene, in generale, per tutte le divisioni sistematiche - non consente sempre un inquadramento rigoroso di tutta la materia.

Tanto il gruppo delle une, quanto il gruppo delle altre obbligazioni, può venire suddiviso in due parti sulla base della distinzione fra *obbligazione fondamentale* e *obbligazioni complementari*, per cui nel presente Capitolo verrà dedicata la *Sezione II* allo studio dell'obbligazione fondamentale del lavoratore (che è quella di prestare il lavoro), la *Sezione III* allo studio delle obbligazioni complementari del lavoratore stesso, la *Sezione IV* all'analisi dell'obbligazione fondamentale del datore di lavoro (che è quella della retribuzione), ed infine la *V* ed ultima *Sezione* all'esame delle obbligazioni complementari del datore di lavoro.

Nella *II Sezione*, in sede di obbligazione fondamentale del lavoratore, si tratterà successivamente dell'obbligo di lavorare personalmente, degli obblighi di perizia, diligenza, fedeltà che devono accompagnare il lavoro e, infine, delle circostanze e dei limiti di tempo e di luogo del lavoro.

Nella successiva *III Sezione*, esaminando le obbligazioni complementari del lavoratore, ci si limiterà a quella di essere muniti di attrezzi ed a quella di non prestare lavoro presso terzi.

Venendo, quindi, allo studio delle obbligazioni del datore di lavoro, e dovendo trattare, nella *IV Sezione*, dell'obbligazione fondamentale di dare la retribuzione, si esamineranno successivamente le diverse forme retributive, l'ammontare delle retribuzioni, i diversi elementi sui quali si computa l'ammontare stesso, le varie periodicità e modalità dei pagamenti, nonché gli anticipi ed i depositi e, infine, le retribuzioni dovute o non dovute in periodi di mancata prestazione del lavoro da parte del lavoratore.

Da ultimo, nella *V Sezione*, si tratterà delle obbligazioni complementari del datore di lavoro, prendendo successivamente in considerazione le obbligazioni riguardanti la garanzia di continuità del rapporto, quelle a tutela della personalità fisica e morale del lavoratore (e, in particolare, quelle relative al rispetto dei periodi di riposo del lavoratore stesso); quelle di contribuire agli enti di previdenza e di assistenza in favore dei prestatori di lavoro; e, infine, certe obbligazioni varie ed eterogenee che non è il caso di elencare in questa sede.

SEZIONE II
LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'OBBLIGAZIONE
FONDAMENTALE DEL LAVORATORE

22. - Osservazioni generali.

Si insegna correntemente dalla dottrina che il prestatore di lavoro assume - con il contratto - l'*obbligazione fondamentale di prestare la propria attività lavoratrice*, cui fa riscontro l'*obbligazione fondamentale* della controparte di *retribuire il lavoratore*. Si insegna, poi, che il lavoratore è tenuto a prestare il proprio lavoro personalmente, con fedeltà, con una certa diligenza, con una certa perizia, e secondo certe determinate circostanze di tempo e di luogo.

I trattatisti dedicano, di solito, un ampio esame a detta obbligazione, fondandosi su talune note disposizioni di legge che, qui, non giova riprodurre.

Assai poco si può, invece, dire sul fondamento dei contratti collettivi. L'analisi dei numerosi contratti esaminati pone in evidenza due fatti, degni della massima attenzione. Devesi rilevare, in primo luogo, che le norme sulle obbligazioni del lavoratore appaiono in detti contratti estremamente esili - salvo che sul tema della disciplina del lavoro - frammentarie, disorganiche e discontinue. In secondo luogo, tali norme - salvo laddove si parla di disciplina del lavoro - appaiono quasi sempre viste dall'angolo visuale opposto; e, cioè, non come fissazione, di obblighi del lavoratore, ma come fissazione di doveri dei datori di lavoro (di non pretendere oltre certi limiti).

Tipico, in proposito, il fatto che neppure un contratto di lavoro fra quelli studiati, ricordi esplicitamente l'obbligo del lavoratore di prestare il lavoro; ed il fatto che, in tema di orario di lavoro, generalmente, non si dica che il lavoratore deve lavorare per un certo numero di ore, ma si indichi, viceversa, che le ore di lavoro non possono superare un certo *plafond*, o che quelle al di sopra di un certo numero sono retribuite in maniera speciale.

Vedansi, per esempio, a conferma di quanto detto, per l'orario di lavoro, l'art. 1 e gli artt. 5 e 6, rispettivamente del **contratto 25 novembre 1902** per i compositori grafici (*v. par. 57, n. 1*;

v. par. 58, n. 1), e del **contratto 11 giugno 1911** per operaie sar-
te e modiste (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7).

Inutile soffermarsi in dettagliato commento di questa feno-
menologia. Essa trova una facile spiegazione nell'origine sto-
rica dei singoli contratti collettivi.

Tali contratti, in verità, sottintendono l'obbligazione fon-
damentale del lavoratore, per ciò stesso che non vogliono costi-
tuire una regolamentazione organica e completa del rapporto di
lavoro, solo mirando, invece, a risolvere certe controversie ed
a fissare certi specifici punti più o meno contrastati.

D'altra parte, essi tendono sempre a vedere tutti i problemi
dall'angolo visuale dei diritti dei lavoratori e degli obblighi dei
datori di lavoro, perchè traggono generalmente origine da istan-
ze od agitazioni della parte lavoratrice e tendono ad assumere
la forma strutturale di statuto o, addirittura, di dichiarazioni di
diritti dei lavoratori.

23. - L'obbligazione di prestare il lavoro in generale.

Premesso tutto ciò, giova avvertire che, di *norme contrattua-
li statuenti ex professo l'obbligo del lavoratore di prestare il
lavoro*, nei contratti presi dettagliatamente in esame, non se ne
sono trovate.

Eccezionalmente, solo qua e là, si sono reperite dichiara-
zioni, di carattere molto generico e non prive di una certa inge-
nuità, implicitamente riferentisi all'obbligazione di lavorare, ma
direttamente ricollegantisi a qualche specifica situazione del
momento.

Tale, per esempio, quella contenuta nella **convenzione** a
chiusura di sciopero - stipulata il **3 agosto 1907** e riguardante
gli operai del cotonificio Valle Susa (v. par. 57, n. 12), in cui
si recita che «la Società, a mezzo del suo rappresentante, di-
chiara che sarà lieta se, finita la vertenza, le operaie continue-
ranno assidue ed accurate il loro lavoro».

Non mancano, viceversa, molte *disposizioni che vengono in-
direttamente a provare l'obbligazione del lavoro contratta dal
lavoratore*, sia in sè e per sè, sia nelle sue modalità fondamen-
tali. Di dette disposizioni non si può fare in questa sede un e-
lenco completo, anche perchè di molte di esse ci si dovrà oc-
cupare trattando altri argomenti (così dicasi, per esempio, per

tutte quelle riguardanti la giusta causa di licenziamento).

Ci si limita, quindi, alla sporadica citazione (*v. par. 24, 25 e 26*) di alcuni gruppi di disposizioni che sembrano particolarmente degne di menzione in questa sede; e, cioè, di quelle sulle assenze dal lavoro, su certe modalità di prestazione e sulla disciplina del lavoro stesso.

Inutile aggiungere, infine, che, per altro, anche molte disposizioni - che saranno in seguito considerate (*v. par. 27 e segg.*) e che riguardano le obbligazioni di diligenza, perizia, fedeltà, nonchè le circostanze di tempo e di luogo del lavoro - provano e comprendono, pur in via ancor più indiretta, l'obbligazione fondamentale di lavorare.

24. - Le assenze dal lavoro.

Si può, in primo luogo, ricordare come moltissimi contratti collettivi contengano delle disposizioni disciplinanti le assenze dal lavoro.

In proposito, detti contratti si preoccupano di stabilire se, come, e quando, le assenze possano essere giustificate, e di fissare delle sanzioni per le assenze ingiustificate. Dette sanzioni vanno dalla previsione di una « multa » al « licenziamento senza preavviso ».

Tra i vari contratti, si può anzitutto citare l'art. 6 del **regolamento 28 giugno 1919** per gli operai dipendenti dall'industria del legno e affini (*v. par. 57, n. 33*), che pare degno di speciale attenzione per la sua completezza di regolamentazione.

Detto articolo recita testualmente: « Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata o non permessa dallo Stabilimento verrà punita con una multa del 25% del prodotto delle ore di assenza per la paga oraria. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza. Potrà venire licenziato per assenza, senza alcuna indennità, l'operaio che sarà mancato, senza giustificazioni, per tre giorni di seguito e per tre volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi. In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire la direzione entro il secondo giorno di assenza, salvo il diritto della Direzione di far constatare la malattia dal proprio medico ».

Del tutto analoghe sono le disposizioni di molti altri contratti: per esempio, quella dell'art. 11 del **contratto 24 febbraio**

1920 per operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); quella dell'art. 6 del **contratto 29 dicembre 1924** per i lavoratori del legno (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22), e quella dell'art. 15 del **contratto 8 ottobre 1926** sempre per gli operai del legno (v. par. 57, n. 160).

L'art. 7 del **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi di industrie meccaniche e automobilistiche (v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9) fissa che «l'importo delle assenze non giustificate sarà dedotto dallo stipendio mensile», e che «sarà, inoltre, applicata la multa come per il ritardo di mezz'ora». Simile, infine, la norma di cui al **contratto 24 febbraio 1920** per gli impiegati tecnici delle industrie meccaniche, metallurgiche ed affini (v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11).

25. - Le particolari modalità di prestazione del lavoro.

Meritano anche menzione certe disposizioni contrattuali che disciplinano alcune *particolari modalità di prestazione del lavoro*.

Tali sono, per esempio, quelle che riguardano i turni di lavoro, il lavoro a squadra, l'assegnazione ai singoli operai di utensili e macchinario e la distribuzione del lavoro nell'interno dello stabilimento.

Si possono in proposito, vedere, ad esempio: l'art. 5 del **contratto 25 maggio 1907** per gli operai del Lanificio «Bona» (v. par. 57, n. 11); l'art. 8 delle disposizioni generali del **contratto del dicembre 1912** per i grafici (v. par. 57, n. 30); l'art. 17 del **contratto 21 febbraio 1920** per capi, assistenti e sottocapi dell'industria laniera (v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10); l'art. 17 del **contratto 24 febbraio 1920** per operai della stessa industria (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); l'art. 3 del **contratto 2 giugno 1920** per certi lavoratori dell'industria tessile (v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15); gli artt. 3 e 22 del **contratto 7 aprile 1921** per i dipendenti da industrie tessili, cotoniere e seriche associate all'A.P.I.T. (v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17); l'art. 8 del **contratto 29 dicembre 1924** per operai del legno ed affini (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22); gli artt. 8 e 59 della parte non dei legatori del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (v. par. 57, n. 159).

Tali norme hanno diverse finalità. Alcune volte, si tratta di una vera e propria regolamentazione disciplinare; altre volte co-

stituiscono delle fissazioni salariali particolari; ed altre volte, infine, sono norme di fissazione di orario di lavoro. Si citano in questa sede, perchè, trattando delle modalità di prestazione del lavoro, provano implicitamente l'obbligazione di lavorare; ma potrebbero, a buona ragione, essere citate anche ad altri fini.

26. - La disciplina del lavoro.

Nei contratti presi in esame, sono state reperite molte disposizioni sulla *disciplina del lavoro*.

Tali norme meriterebbero attento esame, soprattutto ai fini di comparazione dei vari momenti storici del passato con il momento attuale; ma l'indagine che potrebbe farsi, diventerebbe decisamente troppo ampia per i confini della presente relazione, cosicchè ci si limita ad alcune osservazioni sulla struttura di dette norme ed alla citazione di qualche esempio, più o meno significativo.

Viene, in primo luogo, fatto di rilevare come il tema sia trattato nei contratti collettivi con uno stile diametralmente opposto a quello generalmente seguito per le altre materie. Essi, infatti, sono ormai dettagliati nel fissare i vari obblighi disciplinari; e li fissano assai rigorosamente, tenendo nettamente presente il dovere del lavoratore, e non nel senso - che è più consueto ai contratti collettivi - di dire quali siano, invece, i limiti a detto dovere.

Va, in secondo luogo, notato come, non di rado, molti contratti contengano, però, in materia, delle disposizioni che possono chiamarsi «in bianco», in quanto rinviano a certi regolamenti o generali o aziendali, generalmente disponendo da chi detti regolamenti dovranno venire stilati.

Vedansi, in proposito, per esempio: l'articolo dedicato alla disciplina del lavoro del **contratto 25 gennaio 1922** per gli operai dei cementifici (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*); lo art. 7 del **contratto 25 ottobre 1920** nella parte riguardante i berrettai (*v. par. 57, n. 94*); l'art. 13 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri (*v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16*); e l'art. 13 del **contratto del giugno 1920** per gli *chauffeurs* (*v. par. 57, n. 69*).

E ciò tanto è vero in quanto le più dettagliate norme in materia disciplinare si trovano in certi testi che sono stati elencati (*v. par. 1*) fra i contratti, ma che, in effetti, hanno tipica natura di regolamenti.

Meritano di essere, a titolo di esempio, citate le disposizioni del **contratto 29 dicembre 1924** riguardante gli operai del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*), che, all'art. 10 dispone testualmente quanto segue: «Sono proibite nello stabilimento le collette, la raccolta di firme e di oggetti. È proibito fumare, introdurre nell'officina cibi e bevande alcoliche, salvo espressa autorizzazione. È proibito all'operaio di prestare l'opera propria oltre l'orario normale presso altre officine, diverse da quelle a cui è iscritto, salvo nei casi di sospensione del lavoro». Il successivo art. 11 dispone, poi, che «nessuno operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario, e che per ordine superiore venisse fatta, degli oggetti affidategli neppure a visita personale all'uscita dello stabilimento». I successivi artt. 12 e 13 specificano, infine, rispettivamente, che «l'operaio nell'esecuzione del lavoro deve attenersi alle istruzioni ricevute dai suoi superiori», e che «è proibito agli operai di adoperare, senza ordine, macchine a loro non assegnate».

Altri contratti si tengono più sulle generali. Così, per esempio, quello del **25 gennaio 1922** per i cementieri (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*), che - sotto il titolo «disciplina sul lavoro» - dispone quanto segue: «Ogni operaio è alle dirette dipendenze delle direzioni, le quali trasmettono i loro ordini anche a mezzo dei direttori, assistenti, capi reparto e capi officina..... - Durante il lavoro non sono ammesse manifestazioni di sorta (comizi, collette, vendite di biglietti, manifesti, raccolte di firme)». Detto articolo, però, rinvia anche - come già detto - ad un regolamento «da approvarsi da ambo le parti».

Non prive di qualche interesse, per certe caratteristiche particolari, alcune norme del **contratto 11 giugno 1911** per le operaie sarte e modiste delle ditte di confezioni (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*) che, negli artt. 11 e 12, dispone che, «nelle ore di lavoro, non è permesso nè uscire, nè ricevere persone ed oggetti, nè mandare per commissioni private altro personale della ditta, nè entrare nè uscire con pacchi senza rammostrarne il contenuto», e che «le lavoranti non possono asportare ritagli od altra qualsiasi cosa di proprietà della ditta».

È notorio che le norme disciplinari non sono, generalmente, sprovviste di *sanzioni*. In proposito, ci si limita a ricordare qualche esempio tra i contratti esaminati.

Tipiche per la loro organicità le norme sulle «disposizioni disciplinari» del **contratto 9 settembre 1927** per l'industria dei

cristalli e specchi (v. par. 57, n. 189), che precisa che «qualsiasi infrazione alla disciplina e al normale andamento dell'azienda sarà punita secondo la gravità della mancanza: a) con la multa; b) con la sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni; c) con il licenziamento», e che negli articoli successivi stabilisce gli estremi per le singole sanzioni.

Non molto diverse le norme di altri testi: si veda per esempio, l'art. 15 del succitato **regolamento 29 dicembre 1924** per gli operai del legno (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22).

Si può, qui, ancora ricordare come sia praticamente costante - tanto da non essere il caso di far citazioni - la devoluzione delle multe in favore degli operai, spesso a casse di soccorso, per la malattia o per partorienti.

27. - La fedeltà, la diligenza e la perizia nel lavoro.

Per quanto riguarda la *fedeltà*, la *diligenza* e la *perizia*, che devono accompagnare il lavoro, nei contratti esaminati non sono state reperite precise disposizioni espresse, ma molte norme che indirettamente ribadiscono tali obblighi del lavoratore.

Meritano, in proposito di venire citate le disposizioni contenute negli artt. 10 e 13 del **contratto 11 giugno 1911** per sarte e modiste dipendenti da ditte di confezioni (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7). L'art. 10 avverte che «le lavoranti sono responsabili degli oggetti loro affidati», e che sono per ciò «tenute al pagamento di ogni cosa sciupata o perduta per loro colpa e negligenza»; mentre l'art. 13 dispone che «nel laboratorio non si possono eseguire lavori estranei alla casa», che «fuori di esso non possono assolutamente le lavoranti, nè per proprio, nè per altrui conto, nè per uso personale, confezionare modelli della casa», e che non è neppure «permesso portare detti modelli a conoscenza di estranei».

La prima di dette norme - che pone evidentemente in luce i doveri di diligenza e di perizia contratti dai lavoratori - trova riscontro in svariate norme consimili di altri contratti.

Vedansi, per esempio: gli artt. 7 e 8 del **contratto 12 ottobre 1910** per gli scultori in legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6); l'art. 4 della parte riguardante i compositori meccanici del **contratto del dicembre 1912** (v. par. 57, n. 29) per i tipografi; lo art. 14 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai dei lanifici (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); l'art. 30 del **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai dell'industria del legno (v. par. 57,

n. 160); e - particolarmente interessanti - l'art. 11 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri (v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16); e l'art. 11 del **contratto del giugno 1920** per gli *chauffeurs* (v. par. 57, n. 69).

La seconda già riportata disposizione del contratto per sarte e modiste merita di venire sottolineata, soprattutto, perchè congiunge all'obbligo di non lavorare per altri - che è obbligo stabilito in molti contratti - quello di non portare ad altrui conoscenza i modelli, che è evidentemente obbligo che si è sentito bisogno di fissare in termini chiari ed espliciti per via della particolare natura del lavoro a cui il contratto in questione si riferisce.

28. - Le circostanze di tempo del lavoro.

Per quanto riguarda le *circostanze di tempo* in cui il lavoratore deve prestare il proprio lavoro, sono state reperite, nei contratti esaminati, molte disposizioni in tema di *orario di lavoro*.

Cercando di dare un quadro praticamente completo, si possono citare in proposito le norme contenute nei contratti: **25 novembre 1902** per i grafici (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1); **del 1906** per l'industria «Itala» per modellatori di fonderia (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2); **5 aprile 1907** per operai della Società «Schilling» (v. par. 57, n. 9); **25 maggio 1907** per gli operai della Società «Bona» (v. par. 57, n. 11); **14 agosto 1909** per le industrie conciarie (v. par. 57, n. 18; v. par. 58, n. 5); **2 ottobre 1910** per operai scultori in legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6); **11 giugno 1911** per operaie sarte e modiste (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7); **gennaio 1912** per operai delle fabbriche automobilistiche consorziate (v. par. 57, n. 29); **dicembre 1912** per i tipografi, legatori e stereotipisti (v. par. 57, n. 30); **dicembre 1912** per i litografi (v. par. 57, n. 31); **21 giugno 1913**, per gli operai dell'industria automobilistica (v. par. 57, n. 32; v. par. 58, n. 8); **7 aprile 1919** e del relativo regolamento per gli operai dipendenti dall'industria del legno (v. par. 57, n. 33); **14 luglio 1919** per impiegati di certe ditte di trasporti (v. par. 57, n. 36); **1 maggio 1919** per tagliatori e tagliatrici delle sartorie (v. par. 57, n. 34); **8 novembre 1919** per impiegati e commessi di certe industrie automobilistiche (v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9); **24 febbraio 1920** per gli impiegati tecnici dell'industria meccanica (v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11); **24 febbraio 1920** per gli operai del-

le industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); **27 febbraio 1920** per gli operai conciari (v. par. 57, n. 44); **marzo 1920** per operaie sarte per signora della Ditta «La Merveilleuse» (v. par. 57, n. 45); **30 marzo 1920** per operaie sarte da donna (v. par. 57, n. 55); **2 aprile 1920** per operaie berrettaie (v. par. 57, n. 58); **13 aprile 1920** per artisti dell'industria cinematografica (v. par. 57, n. 59; v. par. 58, n. 13); **27 aprile 1920** per operai dell'industria di calzature (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14); **giugno 1920** per *chauffeurs* delle industrie trasporti (v. par. 57, n. 69); **2 giugno 1920** per certi lavoratori dell'industria cotoniera (v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15); **6 giugno 1920** per gli operai del legno (v. par. 57, n. 73); **24 febbraio 1921** per i grafici (v. par. 57, n. 104); **7 aprile 1921** per gli operai cotonieri e serici associati all'A.P.I.T. (v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17); **25 gennaio 1922** per gli operai cementieri (v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19); **2 febbraio 1922** per gli operai del legno ed affini (v. par. 57, n. 113); **7 agosto 1922** per gli operai addetti alle miniere di Brosso della Ditta «C. Sclopis» (v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20); **13 marzo 1923** per gli operai della media e piccola industria dolciaria (v. par. 57, n. 122); **ottobre 1924** per operai scultori in legno (v. par. 57, n. 132); **7 gennaio 1924** per i grafici (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21); **13 novembre 1924** per gli operai tessili della Società «Capamianto» (v. par. 57, n. 133); **29 dicembre 1924** per gli operai del legno e affini (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22); **7 agosto 1926** per le maestranze delle industrie edili (v. par. 57, n. 157); **21 agosto 1926** per i grafici (v. par. 57, n. 159); **8 ottobre 1926** per operai del legno (v. par. 57, n. 160); **22 aprile 1927** per operaie sarte (v. par. 57, n. 168; v. par. 58, n. 23); **agosto 1927** per gli operai dolciari (v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24).

Il lungo elenco di contratti dimostra soprattutto plasticamente al lettore l'idea di come la quasi totalità dei contratti collettivi - e si potrebbe senz'altro parlare della totalità ove ci si riferisse ai soli contratti aventi un regolamento organico del rapporto - si occupino dell'orario di lavoro.

Ciò non può sorprendere se si pensi allo svolgersi della storia sindacale, dato che, in effetti, il sindacalismo italiano è stato praticamente tutto proteso principalmente a strappare, grado a grado, delle riduzioni di orario di lavoro e degli aumenti di mercede.

In effetti, *la fissazione dell'orario di lavoro viene fatta nei contratti collettivi per tre diverse principali ragioni*, qualche volta congiunte e, qualche volta, disgiunte.

Prima ragione quella di evitare al lavoratore una superfatica; seconda ragione quella - in certo senso opposta - di garantire al lavoratore un *minimum* di mercede in relazione ad un *minimum* di ore di lavoro; terza ed ultima quella di stabilire delle maggiorazioni salariali per le ore di lavoro eccedenti un certo *minimum*.

Delle disposizioni motivate dalla terza ed ultima di dette ragioni, non ci si può occupare in questa sede, dato che di esse si dovrà trattare più oltre in sede di retribuzione.

Ci si limita in proposito a citare a titolo di esempio l'art. 8 del **contratto 5 aprile 1907** per gli operai e le operaie dello Stabilimento laniero «Schilling» (v. par. 57, n. 9), che oggi - in regime di settimane lavorative di 48, 45 e 42, se non di 40 ore - presenta l'interesse di una vera curiosità storica. Recita, infatti, detto articolo che «l'orario normale di lavoro è di dieci ore», «che le ore sorpassanti le dieci sino alle quattordici saranno considerate come straordinario ed aumentate del 25% sulla paga oraria», «mentre quelle sorpassanti le quattordici porteranno un aumento di mercede del 50%». Parlando però dello straordinario non si deve dimenticare come, in proposito, non manchino delle norme che impongono - entro certi limiti - al lavoratore di fare lo straordinario richiesto dall'imprenditore, così mettendosi, una volta tanto ed anche in tema di orario, dal punto di vista dei diritti del datore di lavoro.

Vedansi, a titolo esemplificativo: l'art. 5 del **contratto 8 ottobre 1926** per operai del legno (v. par. 57, n. 160); l'art. 13 della parte non per i legatori, del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (v. par. 57, n. 159); e l'art. 3 del **contratto 6 settembre 1906** per operai modellatori delle fonderie (v. par. 57, n. 3).

Neppure ci si può, qui, occupare, per esteso delle norme motivate dalla seconda ragione; e ci si limita a citare - quale esempio - l'art. 3 del **contratto 6 settembre 1906** per operai modellatori delle fonderie (v. par. 57, n. 3). Tale articolo, infatti, stabilendo che «l'orario normale di lavoro è di dieci ore», ma che esso può «essere variato di due ore in più od in meno a seconda delle esigenze dei lavori», pone in evidenza - ciò che forse è vero, ma meno evidente, anche per molti altri contratti - che il datore di lavoro, come non può eccedere nel far lavorare oltre un certo massimo, così non può scendere al di sotto di un certo minimo. Sempre nello stesso ordine di idee, è interessante l'art. 6 del **contratto dell'aprile 1923** per gli operai dei molini (v. par. 57, n. 123) che garantisce un minimo di 48 ore di lavoro settimanale.

Più facile ed interessante soffermarsi sulla prima motivazione della fissazione di orario; e, cioè, sull'*interesse del lavoratore a non prestare troppe ore di lavoro*. In proposito, vi è stata, nel tempo, tutta una evoluzione progressivamente riducente il numero delle ore lavorative. Per avere dei dati maggiormente significativi, bisognerebbe risalire ad epoche più remote di quelle dei contratti esaminati. Comunque, alcuni raffronti non possono non riuscire istruttivi.

Così, per esempio, per la categoria degli operai tessili, si possono contrapporre il **contratto 5 aprile 1907** (v. par. 57, n. 9), che prevede all'art. 8, un orario quotidiano normale di dieci ore; ed il **contratto 24 febbraio 1920** (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), che stabilisce, all'art. 6, un orario normale di lavoro «di 48 ore effettive settimanali, ripartite in 8 giornalieri da lunedì al sabato, con un adeguato riposo intermedio».

Per la categoria dei grafici il ripetutamente citato **contratto del 1902** (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1) fissava l'orario normale di lavoro per gli addetti ai giornali quotidiani in 8 o 7 ore (a seconda se con orario diverso notturno), in 9 ore per gli altri addetti alle tipografie, in 10 ore per i legatori e in 9 ore per i litografi; ma, dal tenore del testo stesso, si evince che il contratto introduceva una riduzione di una ora nella giornata lavorativa di legatori e litografi (che passavano rispettivamente dalle 11 alle 10 e dalle 10 alle 9 ore di lavoro).

Viceversa, i successivi **contratti del dicembre 1912**, non sembrano occuparsi dei tipografi di giornali, e applicano per tutti gli altri tipografi, legatori e litografi l'orario di 9 ore (v. par. 57, nn. 30, 31).

Infine, il **contratto 24 febbraio 1921** (v. par. 57, n. 104) - che pur sembrerebbe non occuparsi degli addetti ai giornali - pare riduca la giornata lavorativa di tipografi, legatori e litografi ad 8 ore soltanto.

A proposito della progressiva riduzione dell'orario lavorativo merita particolare menzione il **contratto 21 giugno 1913** della categoria metalmeccanica (v. par. 57, n. 32; v. par. 58, n. 8) che, nell'art. 1, prevede una progressiva diminuzione dell'orario di lavoro (portato per il 1913 a 59 ore, per il 1914 a 58 ore e per il 1915 a 57 ore settimanali).

Per concludere su quella che è la prima ragione delle norme sull'orario di lavoro - e, cioè, la ragione di *non superaffaticare il lavoratore* - giova avvertire come le ore lavorative, ora citate, siano quelle di orario normale, e come detto orario sia superabi-

le, ove le ore successive vengono retribuite con la maggiorazione per lo straordinario. Quindi, la ragione principale di detta fissazione resta quella salariale; e la finalità di non superaffaticare il lavoratore viene solo raggiunta per via indiretta. Ciò, sebbene alcuni contratti stabiliscano invece - generalmente, in aggiunta al limite di orario normale - dei limiti di orario massimo, comunque insuperabili per ragioni igieniche.

Si ricordano, a titolo di esempio: il già citato art. 3 del **contratto 6 settembre 1906** per modellatori di fonderia (*v. par. 57, n. 3*) che non ammette più di 2 ore di straordinario al giorno; lo art. 5 del **contratto 11 giugno 1911** per sarte e modiste (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*) che stabilisce un orario normale di 10 ore e un massimo di 12 (così, in verità, limitandosi a richiamare la legge allora vigente vietante orari eccedenti le 12 ore); l'art. 5 del **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi industrie meccaniche automobilistiche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*) che concede un massimo di 8 ore straordinarie alla settimana; e l'analogo art. 3 del **contratto 27 aprile 1920** per operai dei calzaturifici (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*).

In merito alle norme sull'orario di lavoro, giova qualche altra osservazione sul *sistema tecnico di determinazione*.

In proposito, va rilevato come, in alcuni contratti, si fissi esclusivamente il numero di ore di lavoro quotidiano; mentre, in altri, si fissino - congiuntamente o disgiuntamente al numero delle ore giornaliere - quello delle ore settimanali.

Dal lungo elenco di contratti già ricordati, si possono - a mero titolo di esempio - citare, quale contratto del primo tipo, il **contratto 5 aprile 1907** per gli operai dello Stabilimento laniero «Schilling» (*v. par. 57, n. 9*), che, nel già ricordato art. 8, si limita a fissare l'orario normale quotidiano in 10 ore; quale contratto del secondo tipo il **contratto 21 giugno 1913** per gli operai dell'industria automobilistica (*v. par. 57, n. 32; v. par. 58, n. 8*), che, nell'art. 1 (già citato ad un altro proposito) avverte che «le ore effettive normali di lavoro saranno, da oggi sino al 31 dicembre 1914, 58; dal 1 gennaio al 31 dicembre 1915, 57, così evidentemente fissando un orario settimanale disgiunto da quello quotidiano; ed infine quale contratto del terzo tipo quello del **24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*), che, all'art. 6, fissa un orario quotidiano di 8 ore congiunte ad uno settimanale di 48, non mancan-

do di precisare che l'orario normale è di 8 ore per i sei giorni consecutivi dal lunedì al sabato.

Inutile avvertire che la maggior parte dei contratti è orientata sul primo o sul secondo modello. Rari sono i contratti che fissano le sole ore settimanali; e - a voler essere precisi - si dovrebbe, per ciascuno di questi contratti, ricercare se l'orario meramente settimanale in essi fissato non sia integrativo di un orario giornaliero fissato in un precedente contratto, restando, almeno per tale parte, in vigore.

In effetti, tutte queste norme sono previste soprattutto in favore dei lavoratori; ed è ovvio che ai lavoratori giovi maggiormente una doppia fissazione di orario giornaliero e settimanale, ma che la sola fissazione dell'orario giovi comunque loro più della sola fissazione dell'orario settimanale.

Sempre in tema di tutela dei lavoratori, alcuni contratti fissano anche *l'ora di inizio e di fine del lavoro*.

In tal senso, sono in genere, i contratti per i grafici.

Così per esempio, nel ripetutamente citato **contratto del 1902** (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*), in nota all'art. 1, si stabilisce il seguente orario per gli addetti ai lavori correnti e di composizione: «per gennaio, novembre e dicembre 8-12, 14-19, per marzo e ottobre 7.30-12, 14-18.30, per aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre 7-13, 14-18».

Altri contratti, viceversa, specificano espressamente che, fermo il numero di ore di lavoro, l'orario è liberamente fissato dall'imprenditore. In tal senso, è, per esempio, l'art. 8 del **contratto 13 aprile 1920** per gli artisti cinematografici (*v. par. 57, n. 59; v. par. 58, n. 13*).

Altri contratti, invece, indipendentemente dalla fissazione di un vero e proprio orario di inizio e di fine del lavoro, danno delle direttive di massima per garantire (a mezzo del cosiddetto «riposo intermedio») un non eccessivo numero di ore continue di lavoro.

In tal senso, sono, per esempio: l'art. 6 del **contratto 11 giugno 1911** per sarte e modiste (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*); l'art. 6 del **contratto 24 febbraio 1920** per operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*); e l'art. 3 delle disposizioni generali del **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici (*v. par. 57, n. 104*).

Ancora sull'orario di lavoro, va rilevato come i contratti in genere si preoccupino di stabilire con meticolosità i limiti di *tolleranza per l'entrata e l'uscita dal lavoro*.

Il tema è vicino a quello già trattato della disciplina del lavoro; e non merita ampia trattazione. Pare, tuttavia, opportuno individuare alcuni esempi, scegliendo qualche norma fra i più vecchi contratti e qualche norma tra i più recenti.

Il più antico dei contratti esaminati - e cioè il ripetutamente citato **contratto del 1902** per i grafici (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*) - sembra negare ogni tolleranza, stabilendo anzi - in nota all'art. 1 - per gli addetti ai correnti lavori di composizione che «l'entrata in tipografia dovrà sempre effettuarsi cinque minuti prima dell'orario, e l'uscita cinque minuti dopo».

Invece, la **convenzione del 25 maggio 1907** per operai della Ditta laniera «Bona» (*v. par. 57, n. 11*), all'art. 2, concede una tolleranza di cinque minuti all'entrata, purchè questo ritardo non si verifichi per ogni operaio più di quattro volte al mese». Assai dettagliato l'art. 4 del **contratto 12 ottobre 1910** per gli scultori in legno (*v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6*), che, peraltro, ammette una tolleranza di cinque minuti sull'orario di entrata in ogni giorno. Viceversa, il più recente **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi di certe industrie automobilistiche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*), nega recisamente, all'art. 4, ogni tolleranza, nell'orario di entrata in ufficio.

Sempre a titolo meramente esemplificativo, si citano, infine, le dettagliate disposizioni del **contratto 13 novembre 1924** per gli operai della Società tessile «Capamianto» (*v. par. 57, n. 133*) che, fra l'altro, recita: «Si intendono per ore effettive quelle che l'operaio deve dedicare completamente al lavoro, in modo da essere computate da quando l'operaio si trova al suo posto in condizioni di iniziare il lavoro a quando ne viene dato il segnale di cessazione. A tal uopo, i cancelli degli stabilimenti si chiudono cinque minuti prima dell'ora di inizio del lavoro, considerandosi ritardatari tutti gli operai che sopraggiungano in seguito. I cancelli saranno riaperti cinque minuti dopo l'inizio del lavoro e resteranno aperti altri 10 minuti per la riammissione dei ritardatari, che, salvo caso di recidiva, saranno passibili di una ammenda pari all'importo di mezz'ora di lavoro. Gli operai che si presentassero dopo i 10 minuti di cui sopra, saranno rimandati al periodo pomeridiano e considerati assenti. È assolutamente vietato di smettere il lavoro per svestirsi od altro prima del segnale di cessazione. Al segnale stesso verranno riaperti i cancelli di uscita».

Ancor in tema di orario di lavoro, non sembra inutile ricordare come diversi contratti, fra quelli esaminati, disciplinino abbastanza minutamente il tema dei *permessi di uscita*.

Non volendo dilungarsi su tale materia, ci si limita a citare alcuni degli articoli contrattuali disponenti in proposito.

Si vedano per esempio: l'art. 8 del **contratto del 7 agosto 1926** per le maestranze edili (v. par. 57, n. 157); l'art. 37 della parte non relativa ai legatori del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (v. par. 57, n. 159); e l'art. 14 del **contratto 8 ottobre 1926** per i lavoratori del legno (v. par. 57, n. 160).

29. - Le circostanze di luogo del lavoro.

Per quanto riguarda le *circostanze di luogo* in cui il prestatore di lavoro deve svolgere la sua attività, sono stati reperiti nei contratti collettivi esaminati, principalmente due gruppi di disposizioni: quelle relative ai casi in cui il lavoro debba svolgersi fuori dello stabilimento, e quelle relative alle condizioni ambientali di lavoro.

Per quanto riguarda il lavoro fuori stabilimento, i contratti - quando se ne occupano - se ne interessano ai fini dell'orario e delle spese di trasferta.

Le norme in questione presentano un interesse ristretto, e non meritano di venire tutte ricordate, per cui ci si limita a citare qualche esempio.

L'art. 4 del **contratto 12 ottobre 1910** per gli scultori della industria del legno (v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6), stabilisce, fra l'altro, che «l'operaio comandato fuori laboratorio è tenuto a portarsi al lavoro per la via più breve e per la stessa restituirsi alla propria sede, per ivi terminare l'orario giornaliero e fare relazione del lavoro eseguito»; mentre l'art. 10 dello stesso contratto dispone, tra l'altro, che, «per gli operai comandati fuori cinta, sarà tenuto conto del maggior tempo occorrente a portarsi sul luogo del lavoro e saranno compensati delle spese», e che «quelli comandati temporaneamente fuori del territorio avranno il compenso del vitto in ragione di L. 2 giornaliero, ove le condizioni speciali non dimostrino insufficiente tale cifra, e il compenso dell'alloggio, e, sempre quando l'uno e l'altro non siano provvisti direttamente».

Più succintamente, l'art. 10 del **regolamento 28 giugno 1919** per gli operai del legno (v. par. 57, n. 33) dispone che, «per gli o-

perai, che per ragioni di lavoro, devono recarsi fuori della residenza abituale, restano a carico degli industriali le spese di viaggio, vitto e alloggio nella misura che verrà precisata sul regolamento».

Tale norma è testualmente riprodotta da alcuni articoli di contratti successivi riguardanti la stessa categoria. Sono di qualche particolare interesse gli articoli 11, 13 e 14 del **contratto 13 aprile 1920** per gli artisti dell'industria cinematografica (v. par. 57, n. 59; v. par. 58, n. 13) che regolamentano in maniera specifica certi particolari casi di trasferte e di lavori fuori stabilimento. Il **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri (v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16) regola il lavoro fuori cinta, attribuendo speciali indennità per colazione, pranzo e pernottamento fuori sede. La norma è testualmente riprodotta dall'art. 3 del **contratto del giugno 1920** per gli autisti (v. par. 57, n. 69).

Per quanto riguarda le *condizioni ambientali di lavoro*, si possono citare poche norme che, o si richiamano ad obblighi di legge per la prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro, o dispongono in termini generali dell'obbligo del datore di lavoro di mettere il lavoratore nelle migliori condizioni igieniche, o provvedono per qualche fattispecie tutt'affatto particolare.

Sono, in ogni caso, disposizioni direttamente rivolte a fissare certe obbligazioni non del lavoratore, ma del datore di lavoro; ma che indirettamente vengono a toccare il tema dell'obbligazione che ha il lavoratore di lavorare in certe condizioni ambientali. Per questo se ne parla in questa sede, pur senza ampia trattazione; a titolo esemplificativo, si citano alcune norme assai eterogenee fra di loro.

Il **contratto aziendale 21 agosto 1907** riguardante le operaie della Ditta «Aurora» (v. par. 57, n. 13), contiene, negli artt. 6 e 7, due disposizioni di dettaglio che possono venire citate, non fosse che a titolo di curiosità storica. La prima recita che, «per il ventilatore nel salone delle sezioni XI, XII e XIII, la ditta sottoporà il caso a un ingegnere»; mentre la seconda dispone che «l'armadio farmaceutico verrà dotato di cordiali di prima necessità».

Il **contratto 7 agosto 1922**, riguardante gli operai della miniera di «Brosso» (v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20), ha una interessante disposizione per i «lavori speciali» da svolgersi sotto acqua.

A proposito di lavori speciali, appare forse anche più inte-

ressante l'art. 12 del **contratto 13 aprile 1920** per gli artisti dell'industria cinematografica (v. par. 57, n. 59; v. par. 58, n. 13), in quanto esclude l'applicazione del contratto stesso per «particine speciali, per le scene sportive, a cavallo, in acqua o altro, che implicano o presentano difficoltà da superare».

In altri contratti - come, per esempio, in quello del **7 agosto 1906** per le maestranze dell'industria edilizia (v. par. 57, n. 157) - si trovano dettagliate disposizioni in merito all'igiene dei lavori.

Caratteristica norma di altra categoria è quella contenuta nell'art. 4 del ripetutamente ricordato **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12), che stabilisce che l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica «durante il lavoro, affinché si possano prendere provvedimenti atti ad eliminare eventuali pericoli di contagio».

SEZIONE III

LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LE OBBLIGAZIONI COMPLEMENTARI DEL LAVORATORE

30. - L'obbligo di munirsi di attrezzi e il divieto di lavoro presso terzi.

Al di là dell'obbligazione fondamentale di prestare il proprio lavoro, il lavoratore può avere altre *obbligazioni complementari*, tutte più o meno connesse al lavoro che è chiamato a dare ed alle modalità del lavoro stesso.

Di tali obbligazioni si occupano - non molto largamente - i vari contratti esaminati. In genere, le disposizioni in materia sono assai eterogenee tra di loro e si riferiscono ad ipotesi singolari.

Senza dilungarsi in materia, ci si limita a ricordare due obbligazioni particolari fissate in svariati contratti: quella per cui *certi lavoratori debbono essere muniti di certi attrezzi*, e quella facente *divieto di lavoro presso terzi*.

A proposito della prima, si deve specialmente far notare che certi contratti prevedono per tale obbligazione del lavoratore una particolare indennità. Vedasi l'art. 8 del **contratto 2 febbraio 1922** per gli operai del legno ed affini (*v. par. 57, n. 113*).

Altra caratteristica obbligazione accessoria, fissata in molti contratti per certi lavoratori, è costituita dal divieto di contemporaneo *lavoro a favore di terzi*. È già stata citata la speciale ipotesi delle sarte e modiste; si può ricordare qualche altra disposizione del genere.

Tali sono, per esempio: l'art. 10 del **regolamento 28 giugno 1919** al contratto 7 aprile 1919 per gli operai dipendenti dalle industrie del legno ed affini (*v. par. 57, n. 33*); l'art. 15 del **contratto 24 febbraio 1920** riguardante gli operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*); l'art. 6 riguardante i disegnatori litografi e l'art. 9 riguardante i legatori del **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici (*v. par. 57, n. 104*); l'art. 3 del **contratto 7 aprile 1921** per gli operai cotonieri e serici (*v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17*); l'art. 3 del **contratto 13 novembre 1924** per gli operai tessili della Società «Capamianto» (*v. par. 57, n. 133*); e l'art. 6 per i disegnatori litografi e l'art. 9 per i legatori del **contratto 7 gennaio 1924** (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*); l'art. 38 riguardante i tipografi e l'art. 7 riguardante i legatori del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (*v. par. 57, n. 159*); l'art. 16 del **contratto 8 ottobre 1926** per i lavoratori del legno (*v. par. 57, n. 160*).

In proposito, giova sottolineare come, dalla lettura delle norme contrattuali sul divieto di lavoro per terzi, risulti abbastanza evidente che esse hanno, di volta in volta, delle ragioni diverse. Alcune volte, sono suggerite dalla natura del lavoro è il caso per esempio, delle sarte e dei disegnatori litografi; altre volte dalla concessione contrattuale di una riduzione di orario che le associazioni sindacali dimostrano congiuntamente di voler vedere tradotta in un effettivo riposo; mentre altre volte, infine, non appaiono ben determinate.

SEZIONE IV. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'OBBLIGAZIONE FONDAMENTALE DEL DATORE DI LAVORO

31. - Premesse.

L'*obbligazione fondamentale del datore di lavoro* - in contropartita dell'*obbligazione fondamentale* che ha il lavoratore di lavorare - è costituita dalla *retribuzione* dovuta al lavoratore stesso.

Di tale obbligazione si occupano praticamente tutti, o quasi tutti, i contratti collettivi. Infatti, il contratto collettivo ha quasi sempre come sua fondamentale ragione di essere quella di fissare una mercede minima per i prestatori di lavoro.

Senza dilungarsi in argomento - in quanto in sede di Capitolo VI (*v. par. 57*) verrà riportato un dettagliato elenco dei 240 contratti collettivi raccolti, indicando sinteticamente, per ciascuno di essi la materia trattata, e non mancando di porre in chiaro, se e quando, detti contratti contengano norme di carattere salariale - va, d'altra parte, sottolineato che il tema della retribuzione presenta due aspetti nettamente distinti e distinguibili: un aspetto giuridico riguardante l'*obbligazione del datore di lavoro in sè e per sè*, ed un aspetto economico concernente la mera portata economica di detta retribuzione.

Inutile dire che, in una indagine storico-giuridica, le norme interessanti solo l'aspetto economico del tema non possono venir prese in considerazione; e che, proprio per tale ragione, nel presente Capitolo II non si considerano quei contratti, già definiti meramente salariali.

Ciò premesso e con queste riserve, si possono individuare le disposizioni, reperite nei contratti esaminati, riferentisi alla retribuzione secondo il seguente ordine: *forma della retribuzione, misura della retribuzione, periodicità della retribuzione, retribuzioni dovute pur in periodi di non prestato lavoro*; temi questi, ognuno dei quali ne comprende molti minori, e ne porta con sè non pochi di collaterali.

32. - La forma della retribuzione.

A proposito della *forma della retribuzione*, giova premettere che l'argomento non è dei più facili, soprattutto perchè la varietà contrattuale in materia si ribella - ancor oggi, dopo i non pochi limiti di legge - all'autonomia negoziale, alla riconduzione delle tante possibili forme a pochi prototipi scientificamente definiti.

Senza scendere a molti dettagli in proposito, si possono citare le principali forme retributive delineate dai diversi contratti collettivi esaminati, i quali si occupano - come è ovvio - assai largamente del tema.

La prima tipica forma di retribuzione è costituita dalla *retribuzione a tempo*. Essa è oggi - ed è stata in passato - la forma retributiva più consueta, così come appare dalla stessa lettura dei contratti collettivi esaminati. Si evita in proposito di fare esemplificazioni, perchè si potrebbero praticamente citare quasi tutti i contratti suddetti, facendo così un elenco di scarsissima utilità.

Giova piuttosto osservare come le unità di tempo, cui si riferisce la retribuzione, siano, di volta in volta, assai diverse; e come non corrispondano sempre alla periodicità di pagamento. Infatti, il lavoratore subordinato viene generalmente pagato a fine settimana, o a fine quindicina, o a fine mese; ma la sua retribuzione a tempo è computata sulla base di certe unità di tempo che poco hanno a che vedere con il periodo di paga, non essendo raro che la retribuzione sia fissata sulla misura di un tanto al giorno od anche di un tanto all'ora.

Senza alcuna pretesa di completezza ed a mero titolo esemplificativo, si possono citare alcuni contratti computanti la retribuzione su unità temporali diverse.

Si riferisce ad *unità oraria* per esempio: il **contratto del 1906** per la Società «Itala» che, però, prevede la paga mensile per i manovali (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*); il **contratto 14 agosto 1909** per varie categorie di dipendenti conciarci (*v. par. 57, n. 18; v. par. 58, n. 5*); il **concordato 27 febbraio 1920** per la stessa categoria economica (*v. par. 57, n. 44*); il **contratto 24 aprile 1920** per operai delle industrie meccaniche e metallurgiche (*v. par. 57, n. 60*); ed il **contratto 7 giugno 1920** per operai pianofortisti (*v. par. 57, n. 74*).

Si riferiscono, invece, ad *unità giornaliera di lavoro*, per e-

sempio: il **contratto del maggio 1920** per i cementieri (*v. par. 57, n. 63*); il **contratto 25 gennaio 1922** nell'allegato per la Società «Eternit» (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*); il **contratto 13 marzo 1923** per i dolciari della media e piccola industria (*v. par. 57, n. 122*).

Il **contratto 23 aprile 1921** per capi e assistenti industria cotoniera e serica, pare, viceversa, assumere come unità di pagamento la *quindicina* (*v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18*).

Si citano, infine, come esempi di contratti assuntivi il *mese* come unità retributiva: il **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi di varie industrie meccaniche (*v. par. 58, n. 9*); e l'interessante **contratto 12 marzo 1920** per operaie modiste (*v. par. 57, n. 52*).

Non sarà inutile aggiungere che, molto spesso, tali difetti di formulazione tecnica lasciano in materia assai perplesso l'interprete, che non riesce sempre ad individuare facilmente l'unità temporale di retribuzione, andando questa non raramente confusa con altri elementi.

Tipicamente contrapposta alla retribuzione a tempo è la cosiddetta *retribuzione a cottimo*; e, cioè, a misura di lavoro compiuto.

In proposito, giova avvertire come la storia delle dottrine economiche e del sindacalismo ricordino tutta una serie di battaglie, teoriche e pratiche, fra esaltatori e detrattori del cottimo e tra datori di lavoro e lavoratori; e come, ad un certo punto, siano intervenute varie leggi disciplinanti il cottimo, fra cui, per esempio, quegli artt. 2100 e 2101 (1) del Codice civile che han-

(1) C.C. Art. 2100. - *Obbligatorietà del cottimo*. «Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo, quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Le norme corporative determinano i rami di produzione e i casi in cui si verificano le condizioni previste nel comma precedente e stabiliscono i criteri per la formazione delle tariffe».

C.C. Art. 2101. - *Tariffe di cottimo*. «Le norme corporative possono stabilire che le tariffe di cottimo non divengano definitive se non dopo un periodo di esperimento.

Le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, e in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di esperimento stabilito dalle norme corporative.

L'imprenditore deve comunicare preventivamente ai prestatori di lavoro i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi e il relativo compenso unitario. Deve altresì comunicare i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e al tempo impiegato».

no costituito ieri uno scoglio interpretativo e che fanno nascere oggi, dopo la caduta del sistema corporativo, ancor maggiori difficoltà.

In questo complesso quadro storico - che fuoriesce dalla presente indagine - vanno naturalmente inquadrare le norme dei contratti che verranno ora citate, e che, in via di massima, sembrano dettate da una più o meno chiara e profonda sfiducia per il cottimo.

In materia, svariate norme dei contratti collettivi esaminati precisano quali lavori si possano, e non si possano, far fare a cottimo.

Sarebbe indubbiamente interessante approfondire il tema se ragioni di brevità non lo vietassero. Ci si limita, quindi, a citare alcune norme a titolo esemplificativo.

Il ripetutamente ricordato **contratto** delle miniere di «Brosso» risalente al **7 agosto 1922** (*v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20*), avverte che «il lavoro a cottimo non può essere imposto». Tale disposizione si spiega particolarmente tenendo presente l'incertezza del risultato, che tipicamente caratterizza le opere minerarie, e costituisce una tipica norma di protezione del lavoratore per una ipotesi in cui il cottimo potrebbe riuscirgli particolarmente dannoso.

Del tutto analoga, la norma dell'art. 4 del **contratto 11 giugno 1911** per sarte e modiste (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*), che limita il cottimo alle «lavoranti che ne facciano richiesta», in un settore in cui - da un punto di vista tecnico - il cottimo pare come particolarmente di facile ed equa attuazione.

Del cottimo si interessano molto dettagliatamente soprattutto i contratti dei grafici; ed in proposito, senza scendere ad un esame di dettaglio, pare interessante ricordare la norma - rispettivamente, contenuta negli artt. 7, 5 e 6 delle disposizioni generali dei **contratti: dicembre 1912** (*v. par. 57, n. 30*); **24 febbraio 1921** (*v. par. 57, n. 104*); e **7 gennaio 1924** (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*) - che tende a limitare il cottimo, nel senso di consentirlo solo per quei casi in cui fosse già in vigore.

Nello stesso ordine di idee, sono altri contratti, quali quello delle operaie della Ditta «La Merveilleuse» (abbigliamento) del **marzo 1920** (*v. par. 57, n. 45*).

Sono, in ultima analisi, tutte disposizioni che, più o meno direttamente dimostrano una certa avversione per il sistema di retribuzione a cottimo; avversione che risulta anche più netta da quelle norme che aboliscono un cottimo prima in atto; così come,

con particolare chiarezza, fa la disposizione dell'art. 5 del **contratto 6 giugno 1920** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 73*).

Ciò non toglie che altri contratti considerino, invece il cottimo come assolutamente normale; quale, per esempio, il **concordato** - all'incirca coevo del **contratto** ultimo citato - del **28 aprile 1920** per operai sarti da uomo (*v. par. 57, n. 62*).

Non sono state, peraltro, trovate norme che stabiliscano per il datore di lavoro dei casi di vera e propria obbligatorietà del lavoro a cottimo.

Si ricorda, infine, a proposito della diffidenza mostrata per il cottimo, l'interessante richiesta del **14 gennaio 1920** dei lavoratori del cuoio - che non si è, però, tradotta in clausola contrattuale - secondo la quale il cottimo non avrebbe dovuto trovare applicazione «fino a che vi saranno disoccupati sulla piazza».

Al di là delle due *forme* tipiche - a tempo ed a cottimo - di *retribuzione*, non ne mancano altre *atipiche* e, generalmente, applicate ad integrazione altre forme retributive.

Fra le forme retributive di maggior interesse per la portata giuridica e sociale, merita di essere ricordata la *partecipazione agli utili*, su cui oggi - come noto - dispone l'art. 2102 (1) del Codice civile. Essa è prevista da una interessante disposizione del **contratto 14 luglio 1919** per gli impiegati di certe ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 36*).

Altre disposizioni prevedono una *retribuzione integrativa annua con caratteri diversi*. Così, per esempio, il **contratto 2 luglio 1909** per la Ditta «Hoffman», prevede l'erogazione di un *premio annuo di produzione* (*v. par. 57, n. 17*).

Altri contratti, invece, considerano quella *gratifica natalizia* che, ad un certo momento della storia del diritto del lavoro, diverrà - come è noto - generale. In tal senso, l'art. 16 del **contratto 27 aprile 1920** per operai dei calzaturifici (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*), che stabilisce di concedere «a fine di ogni anno, il premio del 20 per cento sui minimi di paga agli operai che abbiano superato i 6 mesi di permanenza continuativa nello stabilimento per tutte le ore di presenza dell'anno cui si riferisce»;

(1) C.C. Art. 2102. - *Partecipazione agli utili*. «Se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato».

e l'art. 11 del **contratto dell'agosto 1926** per operai ed impiegati delle Società elettriche piemontesi (v. par. 57, n. 158), il quale prevede, per i soli impiegati, «che non se ne siano resi.... immeritevoli, una gratificazione non inferiore ad un mese di stipendio». Quest'ultima disposizione interessa anche per la dichiarazione contenuta nello stesso citato art. 11, secondo cui «il premio di cui sopra non può essere considerato come integrazione di stipendio»; dichiarazione che, infatti, costituisce il prototipo di tante successive similari dichiarazioni contrattuali, dirette ad evitare - non si dice con quanto scarso successo - gli oneri indiretti della gratifica.

Tra le *gratifiche* non manca, infine, neppure nei contratti esaminati, quella di *ferragosto*. Vedansi, al riguardo, i contratti: **1 aprile 1920** per operaie di fabbriche di biancheria (v. par. 57, n. 57); e **2 aprile 1920** per operaie berrettaie (v. par. 57, n. 58).

33. - La misura della retribuzione in generale.

Il tema della *misura della retribuzione* è argomento che ha costantemente formato oggetto della contrattazione collettiva di lavoro.

In proposito, va dichiarato che una indagine sull'ammontare delle retribuzioni complessive fissate nella contrattazione collettiva potrebbe presentare moltissimo interesse - anche perchè la storia di detta contrattazione collettiva potrebbe porre in evidenza il diagramma dell'evoluzione delle retribuzioni stesse - ma che detto diagramma, a sua volta, ha senso, solo se rapportato ai diversi indici di variazione monetaria e di costo della vita, e presenta vero e proprio interesse solo se debitamente raffrontato con lo sviluppo economico dell'industria.

Infatti, il diagramma di variazione salariale va corretto secondo gli indici di variazione monetaria e di variazione del costo della vita per passare dalla curva delle retribuzioni apparenti (e, cioè, in termini monetari) alla curva delle retribuzioni reali (e, cioè, in termini di potere di acquisto).

La stessa curva va, poi, raffrontata con la curva dello sviluppo economico industriale, per stabilire quanto di incremento retributivo sia da attribuirsi all'azione sindacale, a fattori legislativi o di evoluzione sociale in genere, e quanto di detto incremento sia, viceversa, da riferirsi allo sviluppo economico; nonchè per stabilire se, e quanto, l'incremento retributivo abbia favorito, od abbia ostacolato, lo sviluppo suddetto.

Evidentemente, tutto ciò investe una visuale tecnica di economia, e fuoriesce integralmente dalla presente relazione. Ci si limita, quindi, a tracciare qualche curva salariale in termini monetari, tanto per dimostrare quale interesse possa avere, per gli studiosi di economia e di sociologia, la storia della contrattazione collettiva.

È interessante, a titolo di esempio, esporre un raffronto, desumendo i dati (v. tabella 15) dai contratti per i tipografi rispettivamente del: **25 novembre 1902** (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1); **dicembre 1912** (v. par. 57, n. 30); **24 febbraio 1921** (v. par. 57, n. 104); **7 gennaio 1924** (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21); **21 agosto 1926** (v. par. 57, n. 159), i quali più adeguatamente si prestano, per diverse ragioni, a considerazioni varie, e che indicano in lire le paghe settimanali minime (naturalmente comprensive anche del carovita laddove è previsto), rispettivamente dei compositori a mano di II^a categoria, dei compositori a mano di I^a categoria, degli operai delle *monotype* e degli operai delle *linotype*.

TABELLA 15

MISURA DELLA RETRIBUZIONE - RAFFRONTI ESEMPLIFICATIVI PER LA CATEGORIA «GRAFICI» (TIPOGRAFI)

Stipendio settimanale in L. dei	secondo il contratto 1902	secondo il contratto 1912	secondo il contratto 1921	secondo il contratto 1924	secondo il contratto 1926
- compositori a mano (II Categoria)	20	26,50	153,70	161,65	135
- compositori a mano (I Categoria)	22	31,50	184,35	193,50	162
- operai alla Monotype	-	42	201,35	210,50	157,50 180
- operai alla Linotype	-	47	206,35	215,50	157,50 180

Prima di concludere queste osservazioni introduttive sulla misura della retribuzione, è conveniente osservare come, anche dal punto di vista tecnico-giuridico, moltissime disposizioni con-

trattuali sulle retribuzioni appaiano complicate dalla previsione di una variazione di valore monetario e dalla preoccupazione di poter dare al contratto una qualche stabilità al di là delle variazioni stesse.

Basti, in proposito, ricordare come, in molti dei contratti esaminati, appaiono gli istituti della *scala mobile*, delle *commissioni di revisione* e del *carovita*, questo ultimo inteso come integrazione variabile e di contingenza, ma tutt'altro che transeunte della retribuzione stessa.

34. - Gli elementi di determinazione della retribuzione.

In tema di norme sulla misura della retribuzione che interessano il giurista, giova avvertire come detta *retribuzione varia*, nella stessa previsione dei diversi contratti collettivi esaminati, *in base a svariati elementi*.

Un primo elemento di variazione è costituito dalla *qualifica* del prestatore di lavoro. In proposito, non si può far altro che avvertire che tutti i contratti collettivi fissano la misura retributiva in funzione della qualifica del dipendente; e che non manca tutta una serie di norme disciplinanti le qualifiche stesse.

In proposito, senza scendere ad un esame di dettaglio della materia, d'altra parte ci si può richiamare a quanto precisato (*v. par. 12*) in merito alle qualifiche stesse.

È, però, importante aggiungere come non manchino delle norme contrattuali interessanti al caso in cui un lavoratore venga adibito a lavori diversi da quelli della sua qualifica.

A titolo esemplificativo, si citano alcune di queste norme, prescindendo, a ragion veduta dai contratti per i grafici, che sono, in materia, troppo dettagliati per prestarsi ad un breve riassunto. Così, si ricorda, invece, l'art. 6 del **contratto 27 febbraio 1920** per i conciaristi (*v. par. 57, n. 44*), che - dopo aver disposto che «in caso di interruzione del lavoro non dipendente dall'operaio e neppure da sciopero e da serrata verrà corrisposto all'operaio il 50% della paga oraria della categoria a cui esso appartiene durante tutta la durata della interruzione, purchè questa non oltrepassi 12 giorni lavorativi» - avverte essere «in facoltà della ditta di occupare, potendolo, le maestranze ad altri lavori, mantenendo loro, in questo caso, la piena paga oraria della categoria cui appartengono rispettivamente», e sanziona gli operai che vi si rifiutassero con la perdita del diritto all'indennità di cui sopra.

Si cita, poi, la seguente norma del **contratto 7 agosto 1922** per gli operai delle miniere di «Brosso» (*v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20*), che recita: «Agli operai in servizio prima della dichiarazione dello sciopero, ai quali venga, dalla ditta, cambiata provvisoriamente o stabilmente la categoria (e ciò ben si intende non nei casi di comprovata incapacità), verrà corrisposta la paga media praticata per la categoria alla quale sono passati, quando tale paga sia più alta di quella che normalmente percepiscono. Il passaggio ad una categoria a paga più alta provvisoriamente non darà diritto all'operaio di pretendere la stessa paga quando verrà restituito al reparto di provenienza».

Si ricorda, infine, l'art. 16 del **contratto dell'agosto 1927** per gli operai dell'industria dolciaria (*v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24*), che non si riproduce perchè praticamente identico a quello delle miniere di «Brosso», già citato. E può essere interessante avvicinare queste disposizioni contrattuali alla norma di cui all'art. 2103 (1) del Codice civile oggi in vigore.

I contratti in genere stabiliscono, poi, delle retribuzioni particolari per gli *allievi* e per gli *apprendisti*. Fare delle citazioni in proposito sarebbe fuori di luogo per il fatto che, praticamente, tutti i contratti interessanti alla materia hanno disposizioni di tale genere.

A mero titolo di esempio, per dare una idea del rapporto intercorrente fra la retribuzione dell'operaio e dell'apprendista, si riportano - nella *tabella 16*, le retribuzioni per i tipografi compositori a mano secondo il **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (*v. par. 57, n. 159*).

Sarebbe di maggior interesse trattare quanto i contratti collettivi esaminati stabiliscono per il *personale* assunto in *prova*. Su tale punto, conviene, perciò, rinviare a quanto già precisato (*v. par. 16*).

Un altro elemento di variazione di retribuzione è dato dall'*anzianità*; cioè, dal tempo in cui il dipendente è in servizio.

(1) C.C. Art. 2103. - *Prestazione del lavoro*. «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze della impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purchè essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggioso».

TABELLA 16

MISURA DELLA RETRIBUZIONE - RAFFRONTI ESEMPLIFICATIVI TRA OPERAI E APPRENDISTI PER LA CATEGORIA «GRAFICI»

- lavoratori di I categoria	minimo settimanale di L. 162
- II categoria	« « « 135
- II categoria (1° anno)	« « « 108
- apprendisti - primi 18 mesi	« « « a discrezione
- 2° anno	« « « 20,25
- 3° anno	« « « 47,25
- 4° anno	« « « 67,50
- 5° anno	« « « 81

Come è noto, tale elemento non è, sin qui, entrato in gioco, che per il computo della retribuzione di poche categorie di prestatori di lavoro particolarmente qualificate. Non è, quindi, privo di interesse ricordare alcune norme dei contratti esaminati che variano la retribuzione, tenendo mente alla diversa anzianità.

Si citano alcuni contratti relativi all'industria grafica, che dividono le retribuzioni di certe categorie di lavoratori secondo la maggiore o minore anzianità degli stessi. Vedasi, a titolo di esempio, la stessa *tabella 16*, sopra riportata in tema della retribuzione degli apprendisti, tabella da cui risulta una variazione di retribuzione secondo l'anzianità degli apprendisti (che è cosa assai consueta) e dei compositori di seconda categoria (che è, invece, cosa degna di maggior rimarco).

Si possono esemplificativamente anche citare l'art. 5 del **contratto 23 aprile 1921** (*v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18*), che, prevedendo un certo aumento salariale per operai caricatelai dell'industria cotoniera e serica, differenzia l'ammontare stesso sulla base alternativa dell'età o dell'anzianità.

Infine, si può ricordare come gli stipendi degli impiegati delle ditte di trasporti siano, nel **contratto 14 luglio 1919** già esaminato (*v. par. 57, n. 36*), differenziati secondo l'anzianità de-

gli impiegati stessi. Nè è privo di interesse il **contratto 1906** per l'industria «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2) che prevede (art. 1 della parte «regolamenti salari») un aumento salariale del 10% dopo 4 mesi dall'assunzione degli operai e, che per la categoria «aiuti operai», prevede (art. 2 della stessa parte) paghe «varianti secondo l'anzianità», che raggiungono il minimo degli operai ordinari «dopo 18 mesi di servizio».

Indipendentemente da tutto ciò, è doveroso avvertire come, spesso, la anzianità - a senso dei contratti esaminati - incida indirettamente sulla retribuzione per ciò che essa è tenuta presente per il passaggio a qualifiche superiori.

Molto spesso, i contratti tengono presente, per la misura retributiva, l'elemento *età*. In proposito, preme avvertire che, nei contratti esaminati, compare la doppia ipotesi di retribuzioni ridotte o per età giovanile o per età molto avanzata.

Circa la prima ipotesi, si ricorda come l'elemento «età giovanile» vada non raramente congiunto con l'elemento «anzianità» o con l'elemento «apprendistato» o «allievato»; e come qualche contratto disponga che il lavoro del giovane, svolgente mansioni dell'anziano, vada retribuito come quello dell'anziano stesso; e si evita di proposito di scendere ad esemplificazioni che non potrebbero essere troppo numerose e che non presenterebbero particolare interesse.

Più interessante soffermarsi sulla seconda ipotesi, che è quella di riduzioni retributive per età avanzata.

Si cita, a titolo di esempio, il **contratto 7 giugno 1920** per operai delle fabbriche di pianoforti (v. par. 57, n. 74), e il **contratto del 7 agosto 1926** per le maestranze dell'industria edile (v. par. 57, n. 157), i quali, senza precisare *apertis verbis* che, ai lavoratori sopra i 60 anni, la retribuzione viene ridotta, vengono tuttavia a profilare tale possibilità, lasciando fuori dei minimi contrattuali i lavoratori più anziani.

Il contratto per la maestranza edile, ora citato, merita particolare attenzione, inoltre, per ciò che equipara, ai fini retributivi, ai maggiori di 60 anni, coloro che «siano di scarsa abilità professionale o di scarso rendimento, tali che la loro produzione riesca per qualità e quantità inferiore alla normale».

Detta disposizione viene, quindi, ad introdurre quali elementi differenziatori della retribuzione, oltre all'età, l'*abilità* ed il *rendimento*; e meriterebbe approfondimento per ciò che, tenendo conto dell'abilità, si avvicina a quelle norme che prevedono svari-

te categorie di lavoratori - distinte secondo l'esperienza e la perizia dei lavoratori stessi - e perchè, tenendo conto del rendimento, viene rudimentalmente a delineare quasi l'obbligatorietà di un *minimum* di produzione.

Altro elemento differenziatore della retribuzione appare spesso essere - nei contratti esaminati - quello del *sexso*, in quanto per la donna sono frequentemente previste tariffe diverse e, generalmente, minori.

Va, però, in proposito, osservato come, non di rado, riesca difficile individuare se la differenziazione sia propriamente fatta sul *sexso*, o non in considerazione di una differenza di lavoro.

Volendo citare alcuni esempi di tariffe diverse fra personale maschile e femminile, si possono, tra le tante, indicare alcune tariffe presenti nei seguenti contratti: **contratto 28 giugno 1919** per gli operai dell'industria del legno e affini (v. par. 57, n. 33); **contratto 3 marzo 1920** per l'industria chimica (v. par. 57, n. 47); **contratto 27 aprile 1920** per operai dei calzaturifici (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14); **contratto 7 giugno 1920** per operai delle industrie dei pianoforti ed affini (v. par. 57, n. 74); **contratto 7 aprile 1921** per operai delle industrie cotoniere e seriche associate all'A.P.I.T. (v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17); **contratto 7 agosto 1922** per gli operai delle miniere di «Brosso» (v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20); **contratto 7 gennaio 1924** per i grafici (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21); **contratto dell'agosto 1927** per gli operai delle industrie dolciarie (v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24).

Come già sopra accennato, non è, però, facile capire se, e quando, la differenziazione di tariffa sia in funzione, non del *sexso*, ma della diversità di lavoro prestato dalla donna. Che ciò avvenga in molti casi, risulta dalla stessa diversità di qualifiche attribuite a uomini e donne; mentre, in altri casi, ne fanno anche più chiaramente fede alcune disposizioni che sono contenute negli stessi contratti aventi tariffe diverse e che stabiliscono che, ove la donna presti il lavoro dell'uomo, essa vada retribuita nella stessa misura dell'uomo.

Si vedano, ad esempio: l'art. 12 del citato **contratto 27 aprile 1920** per calzaturifici (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14), che dispone che «si stabilisca parità di salario tra uomini, donne, giovanotti, a parità di lavoro quantitativo e qualificativo in merito ai minimi di produzione»; l'art. 19 del citato **contratto 7 aprile 1921** per gli operai delle industrie cotoniere e seriche as-

sociate all'A.P.I.T. (v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17), per cui «quando le donne vengano adibite al lavoro degli uomini a cottimo, godranno di tariffe eguali a quelle degli uomini», che «le donne adibite al lavoro di uomini retribuite a giornata godranno di eguale salario, quando la donna possa sostituire l'uomo nel lavoro a cui è adibita», salvo aggiungere, peraltro, che «quando sia necessario adibire maggior numero di donne in confronto a quello normale di uomini addetti ad un determinato lavoro, potrà farsi luogo a riduzione di paga»; e l'art. 15 del citato **contratto dell'agosto 1927 dei dolciari** (v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24) che è quasi letteralmente identico a quello del contratto A.P.I.T.

In verità, è noto agli studiosi di storia economica e sindacale, come vi sia stata tutta una lunga campagna in favore del lavoro femminile per l'equiparazione dello stesso al lavoro maschile, campagna che ha avuta la sua vittoria costituzionale nell'art. 37 (1) della vigente Carta costituzionale.

Alcune norme contrattuali, del tipo di quelle ora citate dai contratti A.P.I.T. e dei dolciari, sono tipicamente di compromesso fra le istanze femminili e la resistenza di controparte.

In materia, può ancor essere interessante rilevare come, in qualche caso, la manodopera femminile abbia ottenuto addirittura una retribuzione superiore a quella maschile. Così, nel **contratto del 1926 per i grafici** (v. par. 57, n. 159), è prevista, per i mettifogli-uomini, una paga settimanale di 54 lire, mentre per le mettifogli-donne la paga settimanale prevista è rispettivamente secondo l'anzianità di L. 40,65 e di L. 58,50. Tale norma - che, nel contratto del 1926, è innovata rispetto al precedente contratto del 1924 - si spiega tenendo a mente la preclusione (art. 56) fatta alle donne di quella carriera che porta l'uomo alla qualifica di conduttore di macchina con paga settimanale di ben lire 162.

(1) *Cost.* Art. 37. - «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».

35. - Le misure particolari di retribuzione per lavori particolari e per lavoro notturno, festivo e straordinario.

In molti dei contratti esaminati, si prevedono misure di retribuzione particolari per *lavori particolari*.

Si citano, come particolarmente caratteristiche, le numerose disposizioni dei contratti dei grafici.

Si vedano, per esempio, nella parte non relativa ai legatori, del ripetutamente citato **contratto 21 agosto 1926** (*v. par. 57, n. 159*): l'art. 51 (per il quale «gli operai, ai quali, oltre ai lavori ordinari, fosse affidata la mansione di proto, oppure venissero ad essere responsabili dell'andamento della tipografia, avranno diritto ad una percentuale di aumento non inferiore al 10% sul minimo del salario globale»); l'art. 75 (per il quale «ai conduttori addetti alle macchine reazione, duplex e rotative per la stampa dei giornali, sarà corrisposto un aumento del 15% sulla paga del settimanale globale»); e l'art. 76 (per il quale «agli operai, a cui è affidata la sorveglianza e manutenzione dei motori che si trovano nella tipografia, sarà corrisposta una adeguata indennità da stabilirsi di comune accordo fra industriale ed operaio»).

Si vedano ancora, nello stesso contratto, gli artt. 8 e 9 della parte relativa ai legatori: l'art. 8 dispone «un aumento del 15% all'operaio addetto alla direzione di un nucleo di altri operai», e l'art. 9 dispone eguale aumento percentuale per i «taglianti a mano adibiti esclusivamente a tale lavoro». Nei precedenti contratti dei grafici, le disposizioni di tal genere appaiono anche più numerose.

Volendo fare qualche esempio riferito ad altre categorie, si possono citare: la 6^a disposizione del **contratto del gennaio 1912** per operai di certe fabbriche automobilistiche (*v. par. 57, n. 29*), che attribuisce «agli operai calibristi utensilisti e collaudatori di materiale» che non possono lavorare a cottimo, «una percentuale di salario in proporzione dell'8% dei cottimi pagati nello stabilimento»; l'art. 13 del **contratto 6 giugno 1920** per l'industria del legno (*v. par. 57, n. 73*), che attribuisce una indennità agli intagliatori muniti di utensili personali; la lettera e) del **contratto 26 luglio 1920** per gli operai del «Jutificio italiano» (*v. par. 57, n. 83*), che attribuisce un compenso aggiuntivo di L. 0,30 per ogni balla di juta in arrivo stivata; la norma del **contratto 7 agosto 1922** per le miniere di «Brosso» (*v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20*) che fissa un aumento del 25% della retribuzione per i lavori sotto acqua; l'art. 18 del **contratto dell'agosto 1926** che fissa un aumento del 25% di mercede agli operai lavoratori in pozzi neri, canali, gallerie o su scale aeree (*v. par. 57, n. 157*).

L'esame di dettaglio di queste e di altre - più o meno analoghe - disposizioni permette di precisare come tali retribuzioni speciali abbiano titolo diverso. Alcune dipendono dal fatto che il lavoratore svolge mansioni delicate o, comunque, di natura superiore alla sua qualifica; altre dal fatto che il lavoratore spende di proprio una attrezzatura personale; altre dal fatto che il lavoratore stesso svolge opera meno retribuita di categorie similari usufruenti del cottimo; ed altre, infine, dalla considerazione di particolari disagi e pericoli cui è esposto il lavoratore in questione.

A proposito di fatica e di pericoli, tre elementi fondamentali e generali di discriminazione retributiva sono venuti, poco a poco, imponendosi, con la retribuzione speciale data al *lavoro straordinario*, al *lavoro festivo* ed al *lavoro notturno*.

La materia è largamente disciplinata in tutti, o quasi tutti, i contratti collettivi presi in particolare considerazione di indagine. Sarebbe, però, fuori di luogo scendere ad un esame di dettaglio dei contratti stessi, anche perchè non si può comprendere il vero significato della maggiorazione retributiva per lo straordinario, se non ponendo la stessa in relazione con numerose altre norme dei contratti stessi. E cioè, in relazione all'ammontare della retribuzione normale, al numero di ore di lavoro normale, alle disposizioni sulle ferie e sui riposi e così via.

Per dare una qualche idea dello sviluppo della materia, si riportano nella *tabella 17* - in via di mera approssimazione, perchè le norme sono assai complesse - le disposizioni relative ai tipografi normali, contenute nei seguenti contratti dei grafici: **25 novembre 1902** (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1); **dicembre 1912** (v. par. 57, n. 30); **24 febbraio 1921** (v. par. 57, n. 104); **7 gennaio 1924** (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21); e **21 agosto 1926** (v. par. 57, n. 159), indicando, per ciascuno, anche il numero di ore di lavoro maschile.

TABELLA 17

MISURA DELLA RETRIBUZIONE - ESEMPI DI MAGGIORAZIONI PER LA
CATEGORIA «GRAFICI»

contratto del	numero ore di orario normale quotidiano	maggiorazioni per cento per le ore straordinarie					
		feriali			festive		
		prime 3 ore	altre ore	dopo le 24	mattina	pomerig- gio	dopo le 24
1902	9	25	50	100	25	50	100
1912	9	33	33	100	50	100	100
1921	8	40	40	100	75	100	100
1924	8	30	30	60	60	60	60
1926	8	25	25	100	60	60	100

La *tabella 18* si riferisce ai lavoratori del legno, esponendo le approssimative maggiorazioni per lo straordinario previste dai contratti per il legno: **7 aprile 1919** (*v. par. 57, n. 33*); **6 giugno 1920** (*v. par. 57, n. 73*); **2 febbraio 1922** (*v. par. 57, n. 113*); **29 dicembre 1924** (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*); **8 ottobre 1926** (*v. par. 57, n. 160*).

TABELLA 18

MISURA DELLA RETRIBUZIONE - ESEMPI DI MAGGIORAZIONI PER LA CATEGORIA «LAVORATORI DEL LEGNO»

contratto del	numero ore di orario normale	maggiorazioni per cento per le ore straordinarie					
		feriali			festive		
		prima ora quoti- diana	seconda ora quoti- diana	terza quarta quinta ora quo- tidiana	altre ore	prime 4 ore quoti- diane	altre ore
1919	48 settimanali	30	30	60	100	50	100
1920	8 al giorno	30	50	50	50	100	100
1922	48 settimanali	15	25	50	50	50	50
1924	48 settimanali	15	25	50	50	50	100
1926	48 settimanali	15	25	50	50	50	50

36. - La periodicità di pagamento della retribuzione. Gli anticipi. I depositi cauzionali.

Devesi, ora, trattare del gruppo di norme contrattuali riguardanti la *periodicità del pagamento della retribuzione*.

Dei contratti esaminati, un buon numero prevede una retribuzione a *periodi quindicinali*.

Tali, per esempio, sono: il **contratto 5 aprile 1907** per gli operai dello Stabilimento laniero «Schilling» (v. art. 9) (v. par. 57, n. 9); il **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (v. art. 12) (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); il **contratto 25 gennaio 1922** per gli operai delle industrie cementiere (v. art. sui «pagamenti») (v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19); il **contratto dell'agosto 1926** per maestranze industrie edili (v. art. 13) (v. par. 57, n. 157); il **contratto dell'agosto 1926** per gli operai e impiegati delle Società elettriche piemontesi

(v. par. 57, n. 158), che sembra prevedere il pagamento a quindicina per soli operai.

Non mancano, però, i contratti che vengono incontro alla esigenza operaia di non vedere ritardato il proprio salario, statuendo il *pagamento settimana per settimana*.

Tali, per esempio: il **contratto del 1907** per operai delle «Steinerie Lanza» (v. art. 8) (v. par. 57, n. 6; v. par. 58, n. 4); il **contratto 29 dicembre 1924** per gli operai del legno e affini (v. art. 7) (v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22); il **contratto 21 agosto 1926** per i grafici nell'art. 36 per la parte non relativa ai legatori (v. par. 57, n. 159); il **contratto 9 settembre 1927** (v. art. 12) per gli operai dell'industria cristalli e specchi (v. par. 57, n. 189).

D'altra parte, non mancano neppure i contratti che prevedono una forma di *pagamento mensile*, nè i contratti riguardanti gli impiegati per i quali il pagamento mensile costituisce tuttora la norma.

In tal senso, il **contratto 7 agosto 1922** per gli operai minerari «Brosso», (v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20); il quale dispone che «la paga verrà fatta mensilmente come da consuetudine». Nello stesso senso - ma il testo è equivoco - il **contratto 12 marzo 1920** per le modiste dell'industria dell'abbigliamento (v. par. 57, n. 52).

Collegati al tema della periodicità del pagamento, sono i due temi degli *anticipi* e dei *depositi cauzionali*.

Con gli *anticipi* si cerca di venire incontro alle esigenze immediate del lavoratore. Essi sono esplicitamente previsti da alcuni dei contratti collettivi esaminati.

Vedansi, per esempio: l'art. 7 della **convenzione** della Ditta «Bona» del **25 maggio 1907** (v. par. 57, n. 11) che, testualmente, dispone che, «quando il giorno di paga venisse a cadere nei giorni di martedì o mercoledì, la ditta concederà acconto agli operai che ne faranno richiesta o direttamente o a mezzo di una commissione»; e la disposizione del **contratto 25 gennaio 1922** per le industrie cementiere (v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19), dispone che «l'operaio ha diritto all'ultimo giorno della settimana precedente alla fine della quindicina di richiedere acconti settimanali fino all'80 per cento delle mercedi dovute».

Il *deposito cauzionale* costituisce una garanzia giuridica a favore del datore di lavoro per il caso di inadempienza da parte del lavoratore. Va da sè che, trattandosi in genere di piccole som-

me, tale deposito vuole essere più un freno psicologico per la condotta del lavoratore che non una vera e propria diretta garanzia economica.

Detto deposito è previsto in molti dei contratti esaminati: alcune volte in termini generali, altre volte con singolare riferimento a specifiche obbligazioni del lavoratore.

Scegliendo tra i contratti esaminati, si ricordano alcune norme, a titolo meramente esemplificativo.

La lettera b) delle disposizioni generali del **contratto 25 novembre 1902** per i grafici (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*), dispone - fra l'altro - che, «durante il primo mese, verrà proporzionalmente ritenuto l'importo di una settimana, il quale resterà a titolo di garanzia per eventuali guasti o licenziamenti irregolari da parte degli operai».

Particolare cauzione è fissata, per ogni «operaio» ed «aiuto operaio», dal **contratto del 1906** della Società «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*), cauzione formata mediante ritenute settimanali sulle paghe di ben due anni.

Il **contratto 12 ottobre 1910** per operai scultori del legno (*v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6*), nell'art. 7, dopo aver detto che «l'operaio risponde in proprio degli utensili che gli sono affidati», avverte che, «a tal fine, egli rilascerà un deposito di L. 5 da formarsi con ritenute settimanali di L. 0,50, sul quale verrà corrisposto il regolare interesse pagabile semestralmente od all'atto della licenza. Tale deposito, insieme con la giornata di ritenuta di cui all'art. 10, servirà pure a garanzia dell'esatta osservanza del contratto di lavoro da parte dell'operaio».

L'art. 7 del **contratto 27 aprile 1920** per gli operai dei calzaturifici (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*), detta che «la paga sarà fatta settimanalmente o quattro volte al mese per le ore di presenza computate alla paga minima più il caroviveri con il ritardo di tre giorni, i quali rappresentano il deposito cauzionale degli operai».

Il **contratto 7 agosto 1922** delle miniere di «Brosso» (*v. par. 57, n. 114; v. par. 58, n. 20*), impone genericamente «un deposito cauzionale di quindici giorni». L'art. 36, per la parte non relativa ai legatori, del **contratto 21 agosto 1926** dei grafici (*v. par. 57, n. 159*), dispone, fra l'altro, che «l'operaio lascerà in deposito una settimana di paga, da versarsi in dodici rate settimanali, che sarà trattenuta dall'industriale, qualora l'operaio lasci senza preavviso il lavoro, o sia licenziato per disonestà».

Si ricorda, infine, l'art. 28 del **contratto 8 ottobre 1926** per

operai dell'industria del legno (v. par. 57, n. 160), che impone un «fondo cauzionale» corrispondente alla paga di 6 giornate lavorative a garanzia degli obblighi assunti dall'operaio secondo il presente contratto».

37. - Le retribuzioni per periodi di non prestato lavoro.

Per concludere la trattazione dell'obbligazione fondamentale del datore di lavoro, è necessario accennare ad alcune norme contrattuali relative a certi *casi in cui il lavoratore non presti il suo lavoro*.

Si devono tenere, in primo luogo, presenti, le ipotesi di *sospensione del lavoro per ragioni fisiche* del lavoratore; e, cioè, i casi di infortuni, malattia, gravidanza e puerperio.

Non è questa la sede per ricordare le norme legislative in oggetto; basti avvertire come siano oggi vigenti, fra l'altro, le disposizioni degli artt. 2110 (1) del Codice civile; e, per gli impiegati, quelle del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (2), convertito in L. 18 marzo 1926, n. 562 (3), richiamato dall'art. 98 (4) delle disposizioni di attuazione e transitorie al Codice civile.

- (1) C.C. Art. 2110. - *Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*. «In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio».

- (2) v. nota 2 pag. 77.

- (3) v. nota 3 pag. 77

- (4) C.C. Disp. att. Art. 98. - «Nei rapporti di impiego inerenti all'esercizio della impresa, in mancanza di norme corporative o di usi più favorevoli, per quanto concerne il trattamento cui ha diritto l'impiegato nei casi di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, la durata del periodo feriale, del periodo di preavviso, la misura dell'indennità sostitutiva di questo e l'ammontare dell'indennità di anzianità in caso di cessazione del rapporto, si applicano le corrispondenti norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 562.

Le richiamate norme si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti di enti pubblici anche se non inquadrati sindacalmente, in quanto il rapporto non sia diversamente disciplinato da leggi o regolamenti speciali, nonchè ai rapporti di impiego non inerenti all'esercizio di una impresa in quanto non esistano convenzioni od usi più favorevoli al prestatore di lavoro».

Oggi, in caso di *malattia*, l'impiegato viene retribuito per un certo periodo direttamente dal datore di lavoro; mentre l'operaio riceve le indennità di malattia dall'istituto assistenziale.

Nei contratti esaminati, sono state reperite in materia le seguenti disposizioni: il **contratto 14 luglio 1919** per impiegati delle ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 36*), che, in caso di malattia, attribuisce due o tre mesi di stipendio intero e due o tre mesi di mezzo stipendio a seconda dell'anzianità degli impiegati; l'art. 8 del **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi delle industrie automobilistiche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*), che attribuisce anche un certo trattamento retributivo al personale contemplato dal contratto e che abbia superato il periodo di prova; l'interessantissimo art. 12 del **contratto 21 febbraio 1920** per capi, assistenti e sottocapi degli stabilimenti lanieri (*v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10*), il quale dispone che, «salvo le consuetudini di miglior favore, in caso di malattia, l'industriale pagherà i due terzi dello stipendio per tre mesi, quando però i colleghi si prestino a sostituire l'assente», e che «il residuo terzo dello stipendio sarà passato a coloro che sostituiscono l'assente» ma che, in caso di necessaria sostituzione del malato, il datore di lavoro darà la metà della prevista indennità per malattia; lo art. 7 del **contratto 24 febbraio 1920** per impiegati tecnici delle industrie meccaniche (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*), attribuite al personale non in prova un trattamento di malattia a carico del datore di lavoro; l'art. 9 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri delle ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16*), che fissa una paga sino a 30 o 45 giorni a seconda dell'anzianità per i soli casi di malattia superante i tre giorni di durata, e che merita speciale attenzione sia per il personale cui si riferisce sia per la citata esclusione nei casi di brevi malattie; l'art. 8 del **contratto del 1920** per gli *chauffeurs* (*v. par. 57, n. 69*), che riproduce testualmente il richiamato articolo del contratto per i carrettieri; l'art. 30 del **contratto 2 giugno 1920** per certi lavoratori cotonieri dell'industria tessile (*v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15*); e l'art. 13 del **contratto 23 aprile 1921** per i capi e assistenti dell'industria cotoniera e serica (*v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18*), che riproducono per gli assistenti all'incirca la norma già contenuta, e qui sopra ricordata, nel **contratto 21 febbraio 1920**.

Pochi contratti prevedono la retribuzione da parte del datore al lavoratore in caso di *infortunio*.

Si vedano gli artt. 12, e 13, rispettivamente, dei citati **contratti 21 febbraio 1920** (v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10); **2 giugno 1920** (v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15) e **23 aprile 1921** (v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18), norme che dispongono ad analogia di quanto sopra detto per il caso di malattia a favore delle stesse categorie di lavoratori.

Nessun contratto, fra quelli esaminati, prevede la diretta retribuzione alle dipendenti *gestanti* e in *puerperio*.

Prima di chiudere la trattazione di questa materia, si può, per incidenza, ancora ricordare come più di un contratto, fra quelli esaminati, preveda delle sovvenzioni in favore dei lavoratori ammalati e delle dipendenti partorienti. Così, ad esempio, l'art. 3 del **contratto 3 agosto 1907** per gli operai del Cottonificio «Valle Susa» (v. par. 57, n. 12), prevede una sovvenzione per le operaie partorienti da erogarsi sul fondo multe.

Altra importante causa di sospensione del lavoro può essere costituita dal *servizio militare*, sia esso di leva o di richiamo alle armi. È noto come la più recente legislazione abbia provveduto imponendo certi obblighi retributivi al datore di lavoro. Nei contratti esaminati non si è trovata alcuna norma imponente una retribuzione a carico del datore di lavoro ed in favore del dipendente, comunque chiamato sotto le armi.

I contratti collettivi in oggetto si preoccupano, invece, largamente dei casi di *sospensione del lavoro, non dovuta ai lavoratori, ma a ragioni tecniche aziendali*.

Inutile, qui, ricordare l'importanza sociale del tema e la legislazione in proposito. Ci si limita a segnalare le varie norme reperite in materia: l'art. 4 delle disposizioni generali del **contratto del dicembre 1912** per i tipografi e affini (v. par. 57, n. 30); l'art. 7 del **contratto del dicembre 1912** per i litografi (v. par. 57, n. 31); l'art. 6 del **contratto 27 febbraio 1920** per le concerie (v. par. 57, n. 44); il **contratto 1 aprile 1920** per le operaie delle fabbriche di biancheria (v. par. 57, n. 57); l'art. 4 del **contratto 2 aprile 1920** per operaie berrettaie (v. par. 57, n. 58); l'art. 14 del **contratto 27 aprile 1920** per calzaturifici (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14); gli artt. 4 e 44 del **contratto 2 giugno 1920** per i cotonifici (v. par. 57, n. 71; v. par. 58, n. 15); l'art. 1 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri (v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16); l'art. 3 del **contratto 19 novembre 1920** per operai delle concerie (v. par. 57, n. 96); l'art. 8 del **contratto 9 dicembre 1920** per operaie delle industrie vestiario (v. par. 57, n. 99); alcuni articoli del

contratto 24 febbraio 1921 per i grafici (*v. par. 57, n. 104*); gli artt. 28 e 29 del **contratto 7 aprile 1921** per le industrie cotoniere e seriche (*v. par. 57, n. 105; v. par. 58, n. 17*); l'art. 5 del **contratto dell'aprile 1923** dell'industria molitoria (*v. par. 57, n. 123*); alcuni articoli del **contratto 7 gennaio 1924** per i grafici (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*); l'art. 19 del **contratto dell'agosto 1926** per le maestranze edili (*v. par. 57, n. 157*); un articolo del **contratto del 1926** dei grafici (*v. par. 57, n. 159*); l'art. 9 del **contratto 22 aprile 1927** per le operaie sarte (*v. par. 57, n. 168; v. par. 58, n. 23*); l'art. 22 del **contratto agosto 1927** per i dolciari (*v. par. 57, n. 184; v. par. 58, n. 24*); l'art. 21 del **contratto 9 settembre 1927** per operai delle industrie cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*); l'art. 5 del **contratto 28 marzo 1928** per operai ausiliari del vetro bianco (*v. par. 57, n. 234*); e, infine, l'art. 1 del **contratto 28 marzo 1928** per operai del vetro bianco (*v. par. 57, n. 235*).

Si sono volute riportare dettagliatamente tutte le norme in materia, data l'importanza dell'argomento. Non si può, però, per ovvie ragioni di brevità, scendere ad un esame di dettaglio delle citate disposizioni. Si rileva solo come, in generale, dette norme siano impostate con criterio casistico, in quanto dispongono, per uno o più diverse ben definite fattispecie; e come, nella maggior parte, esse tengano una linea intermedia di compromesso fra la tendenza del datore di lavoro a retribuire il solo lavoro effettivamente prestato, e l'esigenza del lavoratore di avere un lavoro continuativamente retribuito.

Non manca qualche norma che nega ogni retribuzione: per esempio, quella già citata del contratto per i carrettieri.

Alla tesi opposta si informa la norma dell'art. 19 del **contratto dell'agosto 1926** per gli edili (*v. par. 57, n. 157*), che avverte che, «in caso di perdita di tempo per mancanza di materiale o per altre cause non dipendenti dall'operaio, l'industriale dovrà egualmente retribuirlo a base di tariffa e di orario»; e che, pur disponendo che l'operaio resti a disposizione del datore di lavoro, non pare fargli carico di una prestazione di lavoro diversa.

Fra dette due tesi opposte, è stata trovata tutta una serie di norme compromissorie poggianti alternativamente o cumulativamente sui diversi accorgimenti, quali quello del recupero delle ore di lavoro perdute, quello della retribuzione parziale, e quel-

lo del passaggio del lavoratore ad un altro posto presso la stessa impresa.

SEZIONE V. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LE OBBLIGAZIONI COMPLEMENTARI DEL DATORE DI LAVORO

38. - Le obbligazioni a garanzia della continuità del rapporto.

Agli studiosi di storia economica e sindacale è ben noto come la categoria operaia abbia sempre temuto e tema - forse più di ogni altra cosa - il pericolo della *disoccupazione*.

Tale disoccupazione può provenire: o da cause inerenti allo stesso operaio, se pur pienamente involontarie; o da cause estranee all'operaio, e dipendenti dalla situazione oggettiva generale, o dalla situazione particolare dell'azienda.

Fra le prime, hanno rilievo i casi di malattia e di servizio militare; mentre, tra le seconde, si possono ricordare le crisi economiche generali o particolari ad un settore di produzione, le trasformazioni tecniche aziendali, le liquidazioni ed i trasferimenti di azienda.

La disoccupazione preoccupa, inoltre, l'operaio sotto due punti di vista.

Lo preoccupa, in primo luogo, per la perdita di retribuzione durante il tempo in cui è in atto la causa della disoccupazione stessa; e, in secondo luogo, come perdita del posto che può riflettersi in una perdita di retribuzione per un periodo ben più lungo di quello in cui è in atto la causale della disoccupazione originaria.

Inutile aggiungere che tutte queste preoccupazioni variano - come è ovvio - secondo le condizioni ambientali e soggettive del lavoratore.

Esse sono minime nei momenti di espansione industriale e per gli operai mediamente specializzati, mentre diventano massime nei periodi di contrazione industriale e per quegli operai che, per non avere alcuna specializzazione, si trovano di fronte ad uno stragrande numero di concorrenti o che, per essere specializatissimi, trovano poche richieste di mercato.

Certo si è che la categoria operaia si è sempre sforzata di

ottenere delle garanzie di continuità di retribuzione e di conservazione del posto. D'altra parte, nessuna altra richiesta di parte lavoratrice ha trovata tanta resistenza da parte dei datori di lavoro, i quali, a loro volta, rifuggono dal dare garanzie del genere, sia perchè non vogliono che essi si traducano in una spinta al minor rendimento del lavoratore, e sia perchè temono di venirsi a trovare in situazioni economicamente insostenibili, ponendo la loro impresa in balia di fattori scarsamente prevedibili e spesso inevitabili.

Da tempo, economisti e sociologi hanno studiato la possibilità di salvaguardare le une e le altre esigenze con sistemi di compensazione quasi assicurativa e mutualistica di oneri, sistemi che, in verità, sono di non facile attuazione pratica per tutta una serie di ovvie ragioni.

Senza dilungarsi oltre, si ricorda come la legislazione italiana sia, da tempo, venuta prendendo tutta una complessa serie di provvedimenti a soddisfare in qualche misura le aspirazioni di parte lavoratrice.

Le disposizioni di legge sul divieto di licenziamento in malattia e in periodo di richiamo militare, quelle sul fondo di integrazione per gli operai in caso di sospensione e riduzione di lavoro, quelle sull'indennità di malattia e di disoccupazione, e quelle stesse sul licenziamento *ad nutum* e per giusta causa, sono tutte, più o meno, praticamente indirizzate in tal senso. Ed è noto come la spinta sindacale operaia e certe assai diffuse tendenze della dottrina e della giurisprudenza siano orientate nel senso di allargare al massimo la tutela operaia in proposito.

Tutto ciò premesso, non può essere sprovvista di interesse una - sia pure sommaria - ricerca delle soluzioni contrattuali al problema contenute nei più vecchi contratti collettivi di lavoro, che è quanto si vuole fare in questa sede con riferimento al solo tema della continuità del rapporto di lavoro, visto in sè e per sè, indipendentemente da quello della continuità della retribuzione, che è stato trattato nel paragrafo precedente (*v. par. 37*).

Nei contratti collettivi esaminati, si è in proposito reperito un certo numero di norme riguardanti l'ipotesi di *riduzione oggettiva di lavoro*, e un maggior numero di disposizioni relative ai casi di *non prestazione del lavoro* da parte dell'operaio per *malattia o per servizio militare*.

Fra le norme riguardanti il primo punto, sembrano particolarmente interessanti quelle contenute nel vecchio **contratto del 1907** per gli operai delle Stearinerie «Oleifici Lanza» (*v. par.*

57, n. 6; v. par. 58, n. 4) e nel, ben più recente, **contratto del 7 gennaio 1924** per i grafici (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21).

Il primo di detti contratti, all'art. 3, dispone che, «salvo il caso di forza maggiore, la ditta procurerà di dare lavoro continuo senza altre interruzioni all'infuori del riposo festivo», così uscendo in una norma evidentemente diretta a porre il lavoratore al riparo da ogni crisi di impiego, ma in verità particolarmente generica e poco impegnativa per il datore di lavoro.

Il secondo contratto, nell'art. 12 delle disposizioni generali, avverte che, «in caso di deficienza temporanea di lavoro, lo industriale potrà, anzichè licenziare l'operaio, per il quale si verifica la deficienza, sospenderlo dal lavoro senza indennità», salvo il diritto dell'operaio di preferire il licenziamento. La norma merita segnalazione per il fatto che è del tutto nuova, rispetto a quelle dei numerosi precedenti contratti dei grafici, già esaminati, e per il suo tipico carattere compromissorio fra le aspirazioni e le esigenze dell'una e dell'altra parte contraente.

Altre disposizioni contrattuali si pongono in tutt'altro ordine di idee, e cercano di realizzare la continuità del lavoro di tutti gli operai di una impresa, pur nel caso di riduzione del lavoro stesso con un sistema per così dire mutualistico, riducendo le ore lavorative a tutti gli operai.

Vedansi, in tal senso, per esempio: l'art. 8 del **contratto 6 giugno 1920** per gli operai dell'industria del legno (v. par. 57, n. 73); l'art. 25 del **contratto 8 ottobre 1926** per la stessa categoria (v. par. 57, n. 160); e l'art. 25 del **contratto 9 settembre 1927** per operai delle industrie cristalli e specchi (v. par. 57, n. 189). Non molto diversa sembra la finalità dell'art. 15 del **contratto 27 aprile 1920** per gli operai delle industrie delle calzature (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14), nonostante che sia espresso in forma tutt'affatto diversa, non come formulazione di una obbligazione per il datore di lavoro, ma come formulazione, invece, del diritto dello stesso di ridurre l'orario settimanale di lavoro.

Per quanto riguarda i casi di *malattia* e di *servizio militare*, le disposizioni contrattuali sono assai numerose. Fra i contratti esaminati, si possono, a titolo di esempio, citare le norme contenute in tutta la serie dei contratti dei grafici, così disegnando l'evoluzione contrattuale ad una importante categoria di lavoratori.

Nel più vecchio dei contratti, quello del **25 novembre 1902**

per i grafici, (v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1), vi è una sola norma in materia, molto generica e riguardante la sola categoria dei litografi. Detta norma si limita ad avvertire «che sia possibilmente conservato il posto agli ammalati». Viceversa, per detta categoria dei litografi, il successivo **contratto del dicembre 1912** (v. par. 57, n. 31) dispone - in termini molto più precisi, rigorosi e comprensivi di ipotesi varie - che «l'operaio caduto ammalato, e i richiamati al servizio militare, sono, salvo nei casi speciali, rispettivamente dopo la guarigione ed il ritorno, riammessi alla loro primitiva occupazione, ferma restando ai riammessi l'acquisita anzianità»; ed il coevo **contratto per i tipografi, legatori e stereotipisti** contiene una disposizione affine.

Tale disposizione viene modificata in senso anche più favorevole agli operai nel **contratto 24 febbraio 1921** per tutte le categorie di tipografi, legatori, stereotipisti, litografi e zincoografi (v. par. 57, n. 104). Detto contratto, infatti, nell'art. 3 delle disposizioni generali, concede il diritto di riassunzione ai «chiamati alle armi per un periodo non superiore ai sei mesi», ai «richiamati per un periodo illimitato di tempo», ed «all'operaio caduto ammalato».

Il successivo **contratto 7 gennaio 1924** per i grafici (v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21) modifica ulteriormente la disposizione, statuendo che il posto va conservato ai militari di leva sino ai 18, anzichè ai 6 mesi.

Il **contratto**, infine, del 1926 ritorna, invece, nell'art. 2 della parte non relativa ai legatori (v. par. 57, n. 159), alla precisa formula del 1921.

39. - Le obbligazioni relative alla tutela fisica e morale del lavoratore. - I periodi di riposo.

La dottrina insegna che, fra le obbligazioni complementari del datore di lavoro, tiene un posto preminente tutto un gruppo eterogeneo di obbligazioni relative alla *salvaguardia della personalità fisica e morale del lavoratore*.

L'esame in proposito potrebbe diventare estremamente lungo e complesso, soprattutto se si volessero citare tutte le numerosissime disposizioni legislative che sono venute, a mano a mano, puntualizzando molteplici obblighi del datore di lavoro. Si considerino le norme sul periodo di ferie, sulle festività, sulla igiene nel lavoro, sulla protezione antinfortunistica, sull'occupazione delle donne e dei fanciulli, e così via. Nè meno lunga

sarebbe l'interessantissima comparazione fra la situazione legislativa e contrattuale dei diversi successivi momenti storici.

Purtroppo, tutto ciò fuoriesce dai confini dell'indagine che - come più volte detto - mira puramente e semplicemente alla segnalazione di un certo numero di norme, ritenute particolarmente significative, reperite in quel gruppo di contratti collettivi presi in esame.

A proposito di tale segnalazione, si deve però ricordare che, di molte norme, si evita di trattare, perchè lo si è già fatto in altre parti della presente relazione. Ad esempio, in materia di limiti di assunzione, della disciplina sul lavoro e delle circostanze di tempo e di luogo in cui il lavoratore è tenuto a prestare il suo lavoro.

Praticamente, fra i temi di una certa importanza, resta soltanto da affrontare quello del riposo dovuto al lavoratore. Esso si articola in tre diversi: quello dell'*orario di lavoro* (con i temi connessi del riposo intermedio e dei permessi di uscita), quello delle *festività* e quello delle *ferie*.

Dell'*orario di lavoro* si è sufficientemente trattato nel paragrafo precedente, onde in questa sede ci si può limitare alla considerazione delle ferie e delle festività.

Al riguardo, è utile riportare le disposizioni dei contratti reperiti e studiati delle categorie dei grafici, perchè esse possono dare una idea della evoluzione delle disposizioni contrattuali in materia. Va da sè che, per una piena comprensione, esse dovranno collocarsi nel quadro storico delle disposizioni legislative vigenti al momento del contratto.

Nel **contratto del 1902** (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*) lo art. 3 dispone che, «nelle feste civili o religiose riconosciute, il proprietario pagherà agli stipendiati l'intera giornata di lavoro, con facoltà di far lavorare nelle ore del mattino, tranne nel giorno di Natale in cui il lavoro sarà sospeso. Le altre ore saranno considerate come straordinarie..... - Il 1° maggio non porterà diritto a stipendio, ma solo a vacanza; salvo il caso di lavoro di urgenza in cui il proprietario obblighi a lavorare mezza giornata, e in questo caso si pagherà l'intera giornata. Rimane abolita la Festa patronale detta di S. Agostino e quelle degli altri patroni per arti affini». Come si vede, il contratto non prevede ferie, e neppure veri e propri riposi festivi, limitandosi ad

avvertire che le ore del pomeriggio festivo vanno pagate come straordinarie. Per l'indicazione dei giorni festivi si richiama alla legge.

Il successivo **contratto del 1912** per i tipografi (*v. par. 57, n. 30*), mantiene all'incirca le stesse previsioni, salvo fissare l'elenco dei giorni festivi infrasettimanali («Capodanno, Epifania, Ascensione, Corpus Domini, San Giovanni Battista, Santi Pietro e Paolo, Assunzione, Natività M.V., XX Settembre, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale»), e salvo stabilire, a beneficio dei dipendenti, che per il 25 dicembre «si corrisponde l'intera mercede senza richiedere alcuna prestazione».

Il **contratto del 1921** (*v. par. 57, n. 104*) prevede, invece, un periodo di ferie pagate, stabilendo «che sono concessi, sempre preceduti e seguiti da una domenica, sei giorni consecutivi di ferie», ai dipendenti con un anno di anzianità e un giorno ogni tre mesi di lavoro per quelli con anzianità minore, ma riduce i riposi infrasettimanali ai soli pomeriggi dei giorni di «Capodanno, Ferragosto, XX Settembre, Ognissanti» e a tutto il giorno del 25 dicembre. Resta fermo che il 1° maggio dà luogo a vacanza non retribuita.

Il **contratto del 1924** (*v. par. 57, n. 129; v. par. 58, n. 21*) riproduce praticamente inalterata la stessa norma, salvo sostituire la vacanza di Ferragosto con quella del IV Novembre e quella del 1° maggio con la Festa del lavoro fascista (XXI Aprile).

Il **contratto del 1926** (*v. par. 57, n. 159*), nella parte non relativa ai legatori, modifica la norma in favore dei dipendenti, ma in lievissima misura, aggiungendo due giorni all'elenco dei giorni di semi vacanza di cui sopra, e stabilendo che «coloro che non hanno compiuto un anno di lavoro nello stabilimento hanno diritto ad un giorno di vacanza ogni mese di lavoro».

Si è voluta citare tutta la serie dei contratti dei grafici esaminati. Errerebbe, però, chi ritenesse di poter assumere dette norme come prototipi, non mancando notevoli divari da categoria a categoria. Per esempio, in tema di ferie annuali, va da sé che i contratti usano molta maggior larghezza nei confronti della categoria impiegatizia; vedasi, a titolo di esempio, l'art. 6 del **contratto 8 novembre 1919** (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*).

Altri contratti sono assai più larghi di quelli dei grafici: vedasi per esempio, l'art. 3 del **contratto 1 maggio 1919** per certi lavoratori di sartoria (*v. par. 57, n. 34*).

Nel complesso, giova peraltro rilevare - e una dettagliata

citazione di fonti sarebbe fuori di luogo - che, per tutto il periodo considerato -e, specialmente, per il più antico - ferie e riposi settimanali appaiono estremamente limitati rispetto alla situazione presente.

Per concludere questo argomento, può essere interessante notare come numerose norme precisino che la rinuncia alle ferie non comporta retribuzione aggiuntiva - vedansi, per esempio, le già citate disposizioni dei contratti dei grafici - e come alcune disposizioni stabiliscano che il diritto alle ferie è irrinunciabile. L'art. 4 del contratto 8 ottobre 1926 per i lavoratori del legno (*v. par. 57, n. 160*) offre addirittura la motivazione della disposizione, riferendosi allo «scopo igienico e sociale delle ferie».

40. - Le obbligazioni di contribuire ad enti assistenziali e previdenziali.

Fra i classici problemi umani e sociali di tutti i tempi ha sempre spiccato per importanza quello dell'*assistenza in favore dei non abbienti e dei poco abbienti*.

Anche in passato - ma certamente più nell'epoca moderna - il problema è stato visto dai pubblici poteri principalmente in relazione alla vasta categoria di coloro che, vivendo del loro solo lavoro, non possono essere considerati dei bisognosi permanenti, per ciò stesso che posseggono delle forze lavorative economicamente redditizie; ma non possono neppure essere considerati degli abbienti, perchè sono sprovvisti di riserve economiche e - non raramente - anche di quello spirito previdenziale che potrebbe, qualche volta, consentire loro di formarsi le riserve stesse.

Sono in proposito ben noti gli ampi sviluppi della cosiddetta «legislazione sociale del lavoro», fondamentalmente impostata sul concetto di garantire un *minimum* di assistenza ai lavoratori per il tramite di certi enti pubblici - di natura assistenziale o previdenziale - dotati di certe contribuzioni statuali e di certi contributi obbligatori imposti al lavoro.

Non è questa la sede per sintetizzare la vigente situazione legislativa o lo sviluppo storico della legislazione stessa. Non si può, però, qui prescindere dalla citazione di alcune fra le numerose disposizioni contrattuali reperite nei contratti esaminati e riguardanti enti di previdenza e di assistenza.

Va da sè che, dell'argomento, se ne tratta in sede di obbligazioni complementari del datore di lavoro, cogliendo così uno degli aspetti del tema, per mere ragioni di facilità sistematica, e pur riconoscendo che l'argomento avrebbe potuto formare un capitolo a sè della presente relazione.

Naturalmente, in questa sede, si prescinde da tutte quelle disposizioni - di cui si è già detto e che non sono propriamente in tema - riguardanti la devoluzione delle « multe » in favore dei lavoratori bisognosi di assistenza; e ci si limita a considerare le più specifiche norme relative a veri e propri istituti assistenziali e previdenziali.

Tali norme si prestano a due distinte catalogazioni. Tenendo conto della finalità dell'istituto previdenziale e del rischio che si cerca di coprire, si può dire di avere - nei contratti esaminati - trovati quattro gruppi principali di disposizioni, rispettivamente per i casi di *disoccupazione, di malattia, di infortuni e di invalidità e vecchiaia*.

Al di là di queste norme, non ne manca qualche altra per certe specifiche assicurazioni (per esempio: Cassa maternità) che non verranno qui richiamate.

Considerando, invece, il contenuto della disposizione contrattuale, si possono distinguere le norme reperite in detti contratti in tre gruppi, a seconda che richiamino puramente le parti al rispetto delle norme di legge, o che impongano la contribuzione ad istituti non previsti dalla legge, o che infine si limitino a mettere allo studio gli istituti stessi.

Senza comprensibilmente assicurare una completezza delle citazioni, si richiamano le varie disposizioni reperite nei contratti esaminati, seguendo tale ordine di classificazione.

Riguardano *l'assicurazione contro la disoccupazione*: l'art. 8 del **contratto 7 aprile 1919** per gli operai delle industrie del legno (*v. par. 57, n. 33*), che si limita ad attribuire ad una commissione paritetica di lavoratori e di industriali lo studio di una Cassa assicurativa; l'art. 31 del **contratto 2 giugno 1920** per certi lavoratori cotonieri dell'industria tessile (*v. par. 57, n. 71; v. par. 58 n. 15*), che dispone, che «tenuto conto della legge già pubblicata, le due parti studieranno l'istituzione di una Cassa di disoccupazione»; l'art. 6 del **contratto 6 giugno 1920** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 73*), che ripete la stessa norma del citato contratto del 1919; l'art. 6 del **concordato 7 giugno 1920** per gli operai delle industrie di pianoforti ed affini (*v. par.*

57, n. 74), che è praticamente identico a quello del contratto per gli operai del legno.

Nel successivo **contratto 2 febbraio 1922** per gli operai delle industrie del legno (v. par. 57, n. 113), l'art. 15 provvede alla nomina della Commissione paritetica di studio per la Cassa in questione, e l'art. 22 avverte che, «sul funzionamento della Cassa professionale della disoccupazione involontaria, la commissione industriale riconosce che i soli contributi di Stato non sono sufficienti per mettere in grado di far funzionare la Cassa stessa».

L'art. 34 del **contratto 21 agosto 1926** per la parte non dei legatori del contratto dei grafici (v. par. 57, n. 159) si limita, infine, a stabilire che «sarà cura di entrambe le parti far rispettare la legge sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione».

Più numerose le norme sull'*assicurazione contro le malattie*.

L'art. 8 del **contratto 7 aprile 1919**, l'art. 8 del **contratto 6 giugno 1920** per gli operai del legno (v. par. 57, nn. 33 e 73), demandano allo studio di una commissione paritetica il problema.

L'art. 6 del **contratto 7 giugno 1920** per gli operai dell'industria dei pianoforti (v. par. 57, n. 74), è conforme a tale soluzione.

L'art. 25 del **contratto dell'agosto 1926** per le maestranze delle industrie edili (v. par. 57, n. 157) merita di venire integralmente riportato nel suo testo: «Allo scopo di soccorrere l'operaio in caso di malattia non proveniente da infortuni sul lavoro, le parti si impegnano di istituire una «Cassa mutua malattia» per gli operai edili della provincia di Torino, pariteticamente amministrata e finanziata. - La costituzione ed il funzionamento di detta Cassa malattia saranno disciplinati da apposito statuto e relativo regolamento la cui compilazione è demandata ad una Commissione paritetica composta dei rappresentanti delle due Organizzazioni contraenti e da esse rispettivamente designati. - La Commissione dovrà compiere l'opera sua con criteri intesi a suscitare e rendere vivo nell'operaio lo spirito di previdenza e il senso della propria responsabilità nel conseguirla. - La misura del contributo globale, che potrà anche cessare quando la somma accantonata raggiunga un determinato limite, sarà fissata dalla Commissione in base a dati statistici desunti dal funzionamento di casse analoghe già esistenti ed a opportuni studi. In ogni caso, il sussidio di malattia da corrispondersi agli operai nei casi e con le modalità indicati nello

statuto e nel regolamento della Cassa, non potrà essere superiore a L. 8 giornaliero per gli operai ammogliati, a L. 6 per gli operai celibi, a L. 4 per i garzoni ed a L. 5 per le donne. - Tutti i datori di lavoro, che, comunque, occupino operai delle categorie edili, sono obbligati ad iscriverli alla Cassa mutua malattia per gli operai edili della provincia di Torino ed a effettuarne nella misura che sarà stabilita nello statuto e nel regolamento della Cassa stessa, le ritenute su salari e cottimi loro corrisposti ».

Merita anche richiamo per esteso l'art. 23 del **contratto 9 settembre 1927** per gli operai industrie cristalli e specchi (*v. par. 57, n. 189*), che va sottolineato, in quanto contiene un esempio di vera e propria costituzione contrattuale della Cassa malattie. Esso recita: «È costituita la «Cassa paritetica malattia» mediante contributo mensile dovuto tanto dalle ditte quanto dagli operai che attueranno il presente contratto collettivo di lavoro. - Il contributo mensile, per metà dato dall'operaio mediante ritenuta sulla paga e per l'altra metà dalla ditta, è fissato dal Consiglio di Amministrazione della Cassa stessa. - Alla Cassa mutua malattie saranno versate anche le multe ».

Il **contratto 28 marzo 1928** (*v. par. 57, n. 234*), il **contratto 28 marzo 1928** (*v. par. 57, n. 235*), ed il **contratto 6 aprile 1928** (*v. par. 57, n. 237*), fanno, invece, riferimento a precedenti contratti nazionali, circa le disposizioni sulla misura dei contributi per la Cassa malattie.

A proposito di *assicurazioni infortuni*, le disposizioni contrattuali reperite nei contratti esaminati, si limitano tutte: o a richiamare l'obbligo di assicurazione, o a precisare la procedura che il lavoratore deve seguire in caso di infortunio.

Si vedano in proposito: l'art. 11 del **contratto 12 ottobre 1910** per operai scultori del legno (*v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6*); gli artt. 19 e 20 del **regolamento 28 giugno 1919** al contratto 7 aprile 1919 per l'industria del legno (*v. par. 57, n. 33*); l'art. 23 del **contratto 24 febbraio 1920** per operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*); gli artt. 19 e 20 del **contratto 29 dicembre 1924** per operai del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*); l'art. 34 della parte non relativa ai legatori del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (*v. par. 57, n. 159*); e l'art. 34 del **contratto 8 ottobre 1926** per operai del legno (*v. par. 57, n. 160*).

Pochi, dei contratti considerati, si riferiscono all'*assicurazione invalidità e vecchiaia*; ed il loro riferimento, in genere,

consiste in mero richiamo alle norme di legge o nella generica dichiarazione dell'obbligo di iscrizione alla Cassa.

Vedansi: l'art. 34, della parte non relativa ai legatori, del **contratto 21 agosto 1926** per i grafici (*v. par. 57, n. 159*); e lo art. 3 del **contratto 25 marzo 1907** per maestranze automobilistiche (*v. par. 57, n. 8*).

Più interessante e più dettagliato l'art. 12 della prima parte del **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*), che fa carico alla ditta di iscrivere gli operai che non abbiano compiuto i 40 anni (per una quota all'atto della loro conferma e per due quote nel terzo anno di assunzione) alla «Cassa mutua cooperativa italiana per le pensioni» e di mantenere nelle stesse proporzioni nei ruoli della «Cassa nazionale previdenza» gli operai che abbiano compiuto i 40 anni.

Alcune norme si riferiscono, infine, genericamente alle *assicurazioni sociali*.

Così l'art. 9 del **contratto 21 febbraio 1920** per i capi assistenti e sottocapi dell'industria laniera (*v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10*), con il quale le parti si impegnano di mettere allo studio la materia; e l'ancor più generico art. 14 del **contratto dello agosto 1926** per le maestranze delle industrie edili (*v. par. 57, n. 157*), che ricorda come, a fine del rapporto, il datore di lavoro debba consegnare al lavoratore le tessere aggiornate delle assicurazioni sociali.

Va da sè che tutte le norme in materia possono essere ben intese solo se poste in relazione alla legislazione dell'epoca del contratto.

Senza addentrarsi in siffatta tutt'altro che facile indagine, ci si limita a rilevare che la data, da cui si incomincia a parlare di assicurazioni, è relativamente recente; e che, in molti contratti, si nota lo sforzo e la difficoltà di giungere all'istituzione per via contrattuale delle due assicurazioni fondamentali contro la malattia e contro la disoccupazione.

41. - Le obbligazioni complementari varie del datore di lavoro.

Al momento di concludere la presente Sezione - dedicata, insieme con quella precedente, alle disposizioni dei contratti esaminati riguardanti le obbligazioni del datore di lavoro - è opportuno sottolineare e preavvertire degli ovvi limiti delle Sezioni

stesse. Tale incompletezza, per un lato discende da ragioni sistematiche - in quanto di molte disposizioni, citate in altre parti della relazione, si sarebbe potuto trattare anche in queste Sezioni - e, in parte, deriva dalla quasi impossibilità pratica di esaminare, qui, tutte le numerose minori *obbligazioni complementari del datore di lavoro*.

Volendo, ad ogni buon fine, ricordare qualche esempio di tali obbligazioni, si indicano alcune disposizioni contenute nei contratti esaminati.

In primo luogo, un gruppo di norme ricorda l'*obbligo del datore di lavoro di consegnare, a fine rapporto al lavoratore il libretto di lavoro, le tessere assicurative e - qualche volta - il così detto «buon servito»*. Poichè alcune di queste norme sono già state citate e, poichè la materia non presenta particolare importanza, si ritiene inutile dilungarsi in citazioni in proposito.

Forse più interessanti quelle - abbastanza frequenti - disposizioni che fanno carico al datore di lavoro di *fornire il lavoratore di una qualche dotazione particolare*. Anche su tale punto, si possono richiamare alcune norme contrattuali citate in tema di condizioni ambientali di lavoro; ma non pare, tuttavia, privo di interesse ricordare ancora, a titolo di caratteristico esempio, l'art. 7 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri delle ditte di trasporto (*v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16*), che dispone che «le ditte fomiranno al dipendente personale due *blouses* all'anno», che «un berretto all'anno dovrà anche essere fornito da quelle ditte che obbligano il personale a portarlo», che «ogni carro dovrà essere fornito di parapioggia», e che, «a corredo di ogni carro duro, dovrà essere posto un impermeabile per il conducente».

Da ultimo, si ricorda, come molte disposizioni - soprattutto dei contratti grafici - riguardino la *distribuzione del lavoro, lo uso del macchinario* e certe *retribuzioni aggiuntive particolari* per certi lavori speciali e per l'uso di certe macchine.

Inutile dire come tutto ciò venga, di fatto, a concretare tutta una serie di obbligazioni complementari del datore di lavoro. Evidentemente, però, ponendosi in tale ordine di idee, si dovrebbero riprendere anche ben altre materie - quale, per esempio, tutta la disciplina nel lavoro - che è quanto non si può, nè è compito svolgere in questa sede.

CAPITOLO IV

LE DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI CONCERNENTI LA ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sommario:

SEZ. I. - Premesse. 42. - *Osservazioni generali e metodologiche.*

SEZ. II. - Le disposizioni concernenti la estinzione del rapporto per mutuo consenso o per recesso di una delle parti. 43. - *Il mutuo consenso, il recesso del lavoratore e il recesso del datore di lavoro.* 44. - *Le modalità temporali del recesso. Il preavviso e l'indennità sostitutiva.* 45. - *L'indennità di anzianità.* 46. - *Il recesso per giusta causa.*

SEZ. III. - Le disposizioni concernenti l'estinzione del rapporto per fattori estranei alle volontà delle parti. 47. - *La morte del lavoratore.*

SEZIONE I. - PREMESSE

42. - Osservazioni generali e metodologiche.

Dopo aver esaminato l'instaurarsi del rapporto di lavoro e la vita del rapporto stesso, si deve prendere in considerazione il *momento estintivo del rapporto.*

Il tema presenta notevole importanza dal punto di vista giuridico e, prima ancora, dal punto di vista economico-sociale.

È, al riguardo, noto come la legislazione sia intervenuta soprattutto per stabilire tutta una serie di garanzie in favore del prestatore di lavoro, generalmente ritenuto il più debole dei contraenti, degno di venire particolarmente protetto dalla legge contro il

pericolo che la volontà della controparte lo possa inaspettatamente lasciare senza occupazione.

E, in proposito, si potrebbero, qui, ripetere le stesse argomentazioni, a suo tempo esposte, parlando di quel tema della garanzia della continuità del rapporto, che è tema ovviamente connesso a quello della cessazione del rapporto stesso.

Qui, preme, però, soprattutto notare come, della materia, si siano spesso preoccupati anche i contratti collettivi, non raramente disciplinando il momento di cessazione del rapporto con norme assai minuziose. Inutile aggiungere che dette disposizioni contrattuali sono generalmente il frutto di un incontro di compromesso, fra la tendenza dei lavoratori a volersi tutelare da ogni possibile sorpresa, e l'opposta tendenza dei datori di lavoro a volersi garantire la maggiore libertà di azione con il minore sacrificio economico.

Anche nei contratti esaminati, vi sono numerose disposizioni in materia, che meritano succinto, ma attento, esame.

A proposito delle disposizioni reperite in tali contratti, giova tuttavia avvertire come esse, per un verso, non facciano mai, o quasi mai, un quadro completo della regolamentazione della estinzione del rapporto di lavoro; ma come, per altro lato, debbano essere viste il più congiuntamente possibile perchè i vari istituti in materia si integrano sempre vicendevolmente.

Ciò premesso, si cercherà, nei prossimi paragrafi, di riassumere alcune delle più significative fra le disposizioni reperite nei contratti esaminati, tentando soprattutto di porre in luce l'evoluzione storica della materia, che in questo settore - forse più che in tanti altri - appare nettamente nel senso di una progressiva conquista di parte lavoratrice.

Da un punto di vista metodologico, si riunirà nel secondo paragrafo del presente Capitolo, la trattazione di quanto riguarda l'estinzione del rapporto per volontà delle parti; e, nel terzo, quanto viceversa attiene all'estinzione per fatto indipendente dalla volontà dell'una e dell'altra parte.

In verità, però, i contratti esaminati contemplanò un solo caso - quello della morte del dipendente - in cui l'estinzione del rapporto avvenga automaticamente per via di un fatto indipendente dalla volontà delle parti; mentre tutte le altre volte, in cui i contratti contemplanò l'estinzione del rapporto a motivo di un impedimento del lavoratore - per esempio, per malattia - o del datore di lavoro - per esempio, per dissesto o per riduzione di lavoro - non fanno dipendere l'estinzione stessa dall'evento in-

volontario che ha colpito una delle parti, ma dalla volontà di recesso manifestata dalle parti stesse.

SEZIONE II. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA ESTINZIONE DEL RAPPORTO PER MUTUO CONSENSO O PER RECESSO DI UNA DELLE PARTI

43. - Il mutuo consenso, il recesso del lavoratore e il recesso del datore di lavoro.

Il rapporto di lavoro può, anzitutto, estinguersi - come solitamente insegna la dottrina - per *mutuo consenso*.

In proposito, i contratti collettivi esaminati tacciono; così come, generalmente, non si pronunciano gli attuali contratti collettivi.

In proposito, dottrina e giurisprudenza debbono affrontare più di una questione; e, prima di ogni altra cosa, debbono precisare se, in caso di mutuo consenso, siano dovute al lavoratore l'indennità di preavviso e l'indennità di anzianità.

Di tali problemi non ci si può occupare in questa sede, dato che si vuole semplicemente tracciare il profilo storico di quanto dicano quei più o meno remoti contratti collettivi presi ad oggetto di studio. Conseguentemente, poi, sul mutuo consenso, non si ha null'altro da dire, all'infuori - tutto al più - dell'elementare osservazione che è molto naturale che detti contratti, che sono tutti, più o meno, sorti attraverso delle contese sindacali, non si soffermino su quella ipotesi di estinzione per mutuo consenso, che è ipotesi assai frequente in pratica, ma difficilmente prospettabile in astratto, e tanto meno preoccupante in una sede in cui si pensa a dirimere dei conflitti, più che non a dare una regolamentazione completa alla materia.

Sul recesso del lavoratore, i contratti, in genere, o tacciono, o dicono poco. Anche questo fenomeno si spiega storicamente, considerando che la contrattazione collettiva è quasi sempre fatta sotto la pressione di rivendicazioni di parte lavoratrice, e pensando che, soprattutto, in passato, le richieste di parte lavoratrice sono state guidate dalla preoccupazione, non tanto per la situazione del lavoratore che lascia volontariamente il lavoro, quanto per la situazione del lavoratore licenziato. Ciò non

toglie che, spesso, si prenda, in detti contratti, anche in considerazione il caso del recesso del lavoratore.

Molte più numerose - e, in genere, più dettagliate - sono le norme contrattuali sul *recesso del datore di lavoro*.

I punti che vengono in considerazione nei contratti collettivi sono principalmente i seguenti:

- a) *modalità del recesso*, soprattutto come indicazione del momento in cui va notificato;
- b) *limitazioni alla facoltà di recesso*;
- c) *periodo di preavviso ed indennità sostitutiva del preavviso*;
- d) *indennità di anzianità*;
- e) *facoltà di recesso senza preavviso e senza indennità*.

Delle *modalità del recesso* - poichè esse, in ultima analisi, si traducono praticamente sempre nell'indicazione temporale del momento in cui il recesso può essere utilmente notificato - si dirà, per analogia di materia, trattandosi del *preavviso e della indennità sostitutiva* (v. par. 44).

Nei successivi paragrafi 45 e 46 si tratterà rispettivamente dell'*indennità di anzianità* e del caso patologico del *recesso senza preavviso e senza indennità*.

In questa sede, non resta, pertanto, che trattare dei *limiti alla facoltà di recesso*.

I contratti collettivi non prevedono alcuna limitazione alla facoltà di recesso del lavoratore, mentre ne considerano nei confronti del datore di lavoro. Ciò si spiega, tenendo presente la costante preoccupazione che i lavoratori hanno di non trovarsi disoccupati, e di ottenere una qualche garanzia di stabilità del posto.

In concreto, il problema si pone in relazione a tutti quei casi nei quali il lavoratore non possa prestare il proprio lavoro per causa a lui non imputabile; e, cioè, per deficienza di lavoro in sè e per sè, o per impossibilità di lavorare in cui il lavoratore viene a trovarsi (soprattutto nelle ipotesi di malattia o di servizio militare).

Si può andare incontro alle esigenze del lavoratore a mezzo dei seguenti diversi rimedi:

- a) imponendo che, per un certo tempo, il rapporto di lavoro e la corresponsione della retribuzione continuino nonostante la mancata prestazione lavorativa;

- b) imponendo per un certo tempo la sola continuità del rapporto pur senza corresponsione retributiva;

- c) imponendo che continui la corresponsione della retribuzione, pur lasciando in facoltà del datore di lavoro di troncare il rapporto e cessare la retribuzione mediante atti di licenziamento;

- d) lasciando che si tronchi il rapporto, ma imponendo al datore di lavoro la riassunzione del lavoratore laddove venga a cessare la causa che vieta la prestazione lavorativa.

Sarebbe indubbiamente molto interessante analizzare con precisione in quali casi i contratti collettivi siano venuti incontro alle esigenze dei lavoratori servendosi dell'uno e dell'altro di questi quattro rimedi. Tale indagine, però, si presenta estremamente complessa ed ardua; anche, e soprattutto, perchè l'imperfezione di dizione di molti contratti collettivi rende spesso volte difficile precisare quale di detti rimedi sia stato seguito dal contratto esaminato.

Va, comunque, qui, per precisione, osservato che questi quattro possibili accorgimenti giovano al lavoratore in misura ovviamente diversa e concretano delle situazioni giuridiche diverse, per cui: il primo sarebbe da considerarsi trattando, sia dei limiti alla facoltà di recesso, sia della conservazione del posto, e sia della corresponsione della retribuzione in periodi di non prestato lavoro; il secondo sarebbe da esaminarsi solo in sede di limiti alla facoltà di recesso e di conservazione del posto; il terzo sarebbe da studiarsi solo laddove si contempla la corresponsione della retribuzione nonostante la mancata prestazione di lavoro; e, infine, il quarto si dovrebbe trarre solo in sede di conservazione del posto.

Ciò spiega perchè, della materia, si sia già trattato laddove per l'appunto, si è parlato della conservazione del posto (*v. par. 38*), e dove è stata considerata la retribuzione in periodo di non prestato lavoro (*v. par. 37*).

In questa sede, ci si limita ad aggiungere come, in realtà, ben pochi contratti, fra quelli esaminati, dichiarino direttamente ed apertamente che il datore di lavoro non ha facoltà di recesso in certi periodi.

In tal senso è, ad esempio, per il caso di malattia, l'art. 7 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli impiegati tecnici delle industrie meccaniche e metallurgiche (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*).

Molti altri contratti, invece, usano delle formule che non è chiaro se costituiscano adozione del primo o del terzo dei sindacati rimedi.

Un terzo gruppo di contratti, infine, adotta, invece, chiaramente il quarto ed ultimo rimedio, parlando di riammissione del dipendente.

44. - Le modalità temporali del recesso. Il preavviso e l'indennità sostitutiva.

Quasi tutti i contratti collettivi esaminati si occupano delle *modalità temporali del recesso*.

La parte più importante di tale disciplina riguarda l'imposizione di un cosiddetto *periodo di preavviso*. Oltre a ciò, si trovano, in molti contratti norme che stabiliscono dei *limiti di tempo all'utile esercizio alla facoltà di recesso*.

Volendo accennare a dette limitazioni, si possono esemplificativamente citare: la disposizione del vecchio **contratto 1902** per i grafici (*v. par. 57, n. 1; v. par. 58, n. 1*), statuente che i licenziamenti debbono essere fatti di sabato, e cioè a fine del periodo di paga; l'art. 9 del **contratto 12 ottobre 1910** per gli scultori in legno (*v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6*), che avverte che il recesso (sia dell'una, sia dell'altra parte) deve pure essere fatto di sabato; l'art. 21 del **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai delle industrie laniere (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*), che, viceversa, stabilisce che dimissioni e licenziamento debbono avvenire nel giorno della settimana prefissato dalla direzione; e l'art. 20 del **contratto 8 ottobre 1926** per gli operai delle industrie del legno (*v. par. 57, n. 160*) che contiene una disposizione particolarmente complessa che non merita di venire qui riportata.

L'argomento, traducesi praticamente in quello del giorno della settimana in cui deve avvenire il recesso, non ha grande importanza.

Molto importante, invece, quello del *periodo di preavviso*. In proposito, i punti principali che meritano di venire in considerazione sono i seguenti:

- a) *durata del preavviso;*
- b) *obbligatorietà per il datore di lavoro e per il lavoratore;*

- c) ipotesi di esonero dal preavviso;
- d) facoltà di sostituire il preavviso con una indennità pecuniaria;
- e) libertà concessa al lavoratore in periodo di preavviso.

Sul punto primo - *durata del preavviso* - non ci si può ovviamente troppo dilungare. Merita, però, di venire osservato come tale durata generalmente possa variare secondo la categoria e l'anzianità dei lavoratori, e come sia venuta in via di massima - ma non costantemente - allungandosi nel passaggio dall'uno all'altro successivo contratto collettivo.

Per mettere in evidenza l'evoluzione delle disposizioni e le differenze sulla base dell'anzianità e delle categorie, si possono, ancora una volta, prendere ad esempio, i cinque contratti per i tipografi (*v. par. 57, n. 1, 30, 104, 129, 159; v. par. 58, nn. 1, 21*) e i cinque contratti per gli operai dell'industria del legno (*v. par. 57, nn. 24, 33, 73, 113, 160; v. par. 58, n. 6*).
Le tabelle 19 e 20 ne riassumono i dati raccolti:

TABELLA 19

PERIODO DI PREAVVISO - DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI CONTRATTI COLLETTIVI PER LA CATEGORIA «GRAFICI» (TIPOGRAFI)

operai con anzianità		periodo di preavviso in giorni secondo i contratti del				
		1902	1912	1921	1924	1926
di meno di 15 giorni	di I categoria	15	-	-	-	-
	di altre categorie	8	-	-	-	-
da 15 giorni a 3 mesi	di I categoria	15	8	8	8	8
	di altre categorie	8	8	8	8	8
da 3 mesi a 3 anni	di I categoria	15	15	15	15	15
	di altre categorie	8	8	8	8	8
non più di 3 anni	di I categoria	15	15	15	15	15
	di altre categorie	8	8	8	8	15

TABELLA 20

PERIODO DI PREAVVISO - DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI
CONTRATTI COLLETTIVI PER LA CATEGORIA «OPERAI DEL LEGNO»

operai con anzianità	periodo di preavviso in giorni secondo i contratti del				
	1910	1919	1920	1922	1926
inferiore a 1 mese	-	-	-	-	-
da 1 a 3 mesi	-	-	-	-	8
da 3 mesi a tre anni	-	8	8	8	8
di 3 o più anni	8	8	8	8	8

Meritano citazione anche alcune altre disposizioni contrattuali che possono, più o meno significativamente, sottolineare alcune differenze fra categoria e categoria di lavoratori.

Particolarmente notevole il confronto con i contratti riguardanti la categoria impiegatizia.

Nel contratto del 1919 per impiegati delle ditte di trasporto (v. par. 57, n. 36), la misura dei termini di preavviso fissati si evince dalla tabella 21.

TABELLA 21

PERIODI DI PREAVVISO - DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI
CONTRATTI COLLETTIVI PER LA CATEGORIA «IMPIEGATI DELLE
DITTE DI TRASPORTO»

per dipendenti con servizio	periodo di preavviso in caso di	
	recesso del dipendente	recesso del datore di lavoro
inferiore a due anni	2 mesi	4 mesi
fra 2 e i 5 anni	2 mesi e mezzo	5 mesi

Il contratto 8 novembre 1919 per impiegati amministrativi delle industrie automobilistiche (v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9) prevede egualmente precisi termini di preavviso (v. tabella 22).

TABELLA 22

PERIODO DI PREAVVISO - DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI CONTRATTI COLLETTIVI PER LA CATEGORIA «IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DELLE INDUSTRIE AUTOMOBILISTICHE»

per impiegati con servizio	periodo di preavviso in caso di	
	recesso dell'impiegato	recesso del datore di lavoro
inferiore ad 1 anno	di III categoria 1 mese	2 mesi
	di II categoria 1 mese e mezzo	3 mesi
di 1 o più anni	1 mese e mezzo	3 mesi

Su tali dati e su molti altri facilmente individuabili, si potrebbe impostare un ampio esame, vietato da comprensibili motivi di brevità.

Per precisione, si deve però fare rilevare come certi dati che appaiono incomprensibili - quale, per esempio, il lungo periodo di preavviso fissato dal contratto del 1902 per i tipografi - avrebbero probabilmente bisogno di chiarimento e di spiegazione attraverso lo studio coordinato di altre disposizioni.

Preme piuttosto rilevare la netta differenziazione che i due contratti impiegatizi sopra citati fanno, fra il caso di recesso del datore di lavoro ed il caso di recesso del lavoratore.

Ciò induce a passare al secondo punto del tema del preavviso, che - come si è detto - riguarda l'obbligatorietà del preavviso nei confronti dell'una e dell'altra parte contraente.

Al riguardo, si possono distinguere quelli tra i contratti esaminati che trattano del periodo di preavviso in due gruppi:

- a) un gruppo che pone chiaramente in luce come detto periodo sia *fissato* - qualche volta in misura diversa - *a favore ed a carico, sia dell'una e sia dell'altra parte contraente*;

- b) un secondo gruppo che si esprime in maniera equivoca, non lasciando dubbi sull'*obbligatorietà del preavviso* nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro, e lasciando, invece, incerto l'interprete in merito all'*obbligatorietà del preavviso* stesso in ipotesi di recesso del lavoratore.

Per quanto si ricorda, nessun contratto esclude, però, esplicitamente l'*obbligatorietà del preavviso* per il lavoratore recedente.

Non è il caso di dilungarsi in esempi in materia. Fra i contratti del primo gruppo, spiccano indubbiamente per chiarezza quelli che distinguono - così come i due ora citati - le due ipotesi di recesso, fissando periodi di preavviso diverso.

Fra quelli del secondo gruppo, si può - a titolo di mero esempio - citare la disposizione del **contratto del 1919** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 33*).

Evitando di scendere a citazioni a proposito dei casi di *esonero del preavviso*, basti dire come i contratti ne prevedono di due tipi, non imponendo il preavviso nei confronti di certi dipendenti in prova o in tirocinio o con scarsa anzianità di servizio, e liberando dall'obbligo del preavviso laddove la controparte si sia resa colpevole di certe infrazioni che, secondo la corrente terminologia attuale, costituiscono la cosiddetta «giusta causa».

Dell'esonero del primo tipo, non è il caso di occuparci dettagliatamente, e dell'esonero del secondo tipo si dovrà dire ampiamente in seguito.

Molti contratti - soprattutto i più recenti - prevedono un parziale esonero dall'obbligo del preavviso, riconoscendo il diritto di sostituire il cosiddetto «periodo di preavviso lavorato» con il pagamento di una *indennità sostitutiva*.

Già nel vecchio **contratto del 23 ottobre 1906** per i fonditori (*v. par. 57, n. 5; v. par. 58, n. 3*) si prevedeva la possibilità di recesso immediato con pagamento, nel caso di recesso del datore di lavoro, dell'equivalente di 80 ore di mercede e con ritenuta, nel caso di recesso del lavoratore, di tre giorni di paga.

L'art. 4 del **contratto 14 agosto 1909** per varie categorie di dipendenti dalla industria conciaria (v. par. 57, n. 18; v. par. 58, n. 5) ha una disposizione - che pare del tutto analoga - mentre l'art. 14 del **contratto 11 giugno 1911** per sarte e modiste (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7) prescrive il periodo di preavviso per entrambe le parti, ma concede il diritto di sostituire il preavviso con l'importo di sei giorni di mercede al solo datore di lavoro.

Citati, a mero titolo esemplificativo, alcuni dei più antichi contratti, si ritiene inutile soffermarsi ancora in merito.

A completamento di quanto si è, sinora, detto sul periodo di preavviso, si può ancora ricordare come, in qualche contratto, fra quelli esaminati, si trovino delle norme - assai interessanti - sulla *libertà* che viene concessa ai lavoratori in *periodo di preavviso lavorato* per facilitare loro la ricerca di nuova occupazione.

Vedansi, in materia: l'art. 2 del **contratto del dicembre 1912** per tipografi, legatori e stereotipisti (v. par. 57, n. 30); l'art. 2 del **contratto del 1912** per gli operai litografi (v. par. 57, n. 31); e la disposizione contenuta nel **contratto del 1919** per gli impiegati di ditte di trasporti (v. par. 57, n. 36).

45. - L'indennità di anzianità.

Fra le conquiste dei lavoratori, tiene buona parte quella dell'acquisito diritto ad una *indennità di anzianità* da pagarsi loro, dal datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto.

Non è il caso di citare le disposizioni legislative in materia, volendo - anche a tale proposito - puramente e semplicemente riferire alcune risultanze dello studio effettuato sui contratti esaminati.

L'indennità prende in tali contratti il nome di *indennità*, non di *anzianità*, ma di *licenziamento*.

Essa, nel gruppo di contratti in oggetto, compare per la prima volta nel **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2) che - salvo che per alcune ipotesi di licenziamento - stabilisce una generosa indennità pari a 70 giornate lavorative.

Nel **contratto del 1919** per gli impiegati di ditte di trasporti (v. par. 57, n. 36), si stabilisce che gli impiegati hanno diritto ad una indennità di licenziamento per ogni anno di servizio prestato in più di cinque, nella misura di un mese di stipendio per gli anni di servizio dal sesto al dodicesimo e di una mezza mensilità per gli anni di servizio successivi (sino ad un massimo di

12). La formulazione della disposizione è estremamente contorta ed infelice, tanto che non si comprende se detta indennità sia prevista solo per il caso di licenziamento, od anche per quello di recesso da parte del lavoratore.

Prevedono egualmente l'indennità di anzianità: l'art. 9 del **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi dell'industria meccanica automobilistica (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*); l'art. 8 del **contratto 24 febbraio 1920** per impiegati tecnici di industrie meccaniche, metallurgiche ed affini (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*); e l'art. 6 del **contratto 22 novembre 1920** per operai dell'industria chimica (*v. par. 57, n. 97*), che merita particolare citazione perchè - quanto meno nel gruppo dei contratti studiati - costituisce il primo esempio di contratto precedente una indennità di anzianità per operai.

È utile riportare per esteso il testo di tale ultimo articolo, che recita: «Nessuna indennità di licenziamento è dovuta all'operaio che non abbia raggiunto tre anni di anzianità nello stabilimento con permanenza ininterrotta. Compiuti i tre anni saranno così dati all'operaio licenziato, non per motivi disciplinari, due giornate (15 ore) di paga nominale per ogni anno di servizio. - Quanto sopra oltre al preavviso regolamentare. - Al personale in servizio si riconoscerà un massimo di 10 anni di anzianità. - Tale indennità non è dovuta al personale che si licenzia spontaneamente. - Si intende che restano in vigore le speciali condizioni già singolarmente concesse».

Tale norma costituisce il prototipo di molte altre successive, che è inutile citare. Vero si è, però, che, nei contratti più recenti, la misura dell'indennità diviene assai più ragguardevole.

Si veda, per esempio, l'art. 6 del **contratto 13 marzo 1923** (*v. par. 57, n. 122*) che appare nettamente il più favorevole di tutti al lavoratore e che attribuisce, agli operai della media e piccola industria dolciaria, un giorno di paga ogni mese di servizio sino al massimo di 30 ove si tratti di dipendenti che abbiano compiuto un anno di servizio, e un giorno ogni due mesi di prestato servizio ove si tratti di dipendenti che non abbiano compiuto un anno di servizio.

Anche a conclusione di queste brevi note, si deve avvertire che, in generale, i contratti esaminati escludono espressamente dal diritto all'indennità in questione, tanto i dipendenti dimissionari, quanto quelli licenziati per motivi disciplinari. Per quanto riguarda le dimissioni, nessun contratto dice espressamente il contrario; onde si dovrebbe concludere che la prassi - oggi corrente - di attribuire l'indennità anche ai dimissionari sia successiva al 1925-26, se l'incompletezza della serie di contratti

studiati e l'equivocità di formulazione di molte disposizioni contrattuali non lasciassero più di una perplessità in proposito.

Per quanto riguarda il licenziamento per motivi disciplinari, è particolarmente interessante il testo dell'art. 17 del **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2), nel quale si dimostra una larghezza di liquidazione assolutamente inconsueta, soprattutto per quell'epoca.

46. - Il recesso per giusta causa.

Sono note le disposizioni legislative sul *recesso per giusta causa*, sia del datore di lavoro, sia del lavoratore.

Nei contratti esaminati, la materia è ampiamente regolata in tutti quei contratti che prevedono, congiuntamente o disgiuntamente, gli istituti del periodo di preavviso, dell'indennità sostitutiva di preavviso e dell'indennità di anzianità.

In proposito, merita, però, di venir rilevato come tutte le norme indagate prevedano sempre soltanto il caso in cui il datore di lavoro abbia una giusta causa di licenziamento, e mai il caso di giusta causa di recesso da parte del lavoratore. Il fatto può apparire strano; e tanto più lo è a chi consideri che i contratti collettivi assumono, in genere, la forma di statuti di tutela del lavoratore.

Va, però, in proposito, osservato come, di fatto, raramente si dia il caso in cui si possa prospettare una giusta causa a favore del lavoratore, e ciò tanto più che oggi, pur di fronte ad una chiarissima norma del Codice in proposito, rarissime sono le ipotesi in cui un lavoratore receda dal rapporto di lavoro sostenendo la giusta causa del proprio recesso.

Devesi, poi, rilevare come, sulla struttura dei contratti esaminati, l'ipotesi di licenziamento per giusta causa venga in verità prospettata come un limite alla concessione di certi benefici contrattualmente strappati dalla parte lavoratrice.

Le ipotesi di giusta causa non assumono, nei contratti in oggetto, tale terminologia tecnica, e vengono generalmente enumerati in maniera abbastanza dettagliata. Al riguardo, si potrebbe impostare la questione della tassatività od esemplificatività dell'elencazione; ma evidentemente questo problema fuoriesce dai limiti dell'indagine, mentre si deve viceversa avvertire come, in nessun contratto, sia *apertis verbis* detto, nè che l'elencazione sia esemplificativa, nè che la stessa sia tassativa.

Sul merito dei singoli casi di giusta causa, non è opportuno

soffermarsi. Devesi, viceversa, ricordare che, nella ricorrenza di dette ipotesi, tutti i contratti prevedono il licenziamento senza preavviso, senza indennità sostitutiva, e - dove il caso - senza indennità di anzianità.

Non pare, invece, di aver trovati nella nostra indagine contratti che prevedano quello che oggi, nella prassi sindacale, si chiama, *licenziamento in tronchetto*.

SEZIONE III. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO PER FATTORI ESTRANEI ALLE VOLONTÀ DELLE PARTI

47. - La morte del lavoratore.

Una delle cause di cessazione del rapporto di lavoro è ovviamente costituita dalla *morte del lavoratore*. Come si è, a suo tempo, già detto, tale causa costituisce l'unico fatto - indipendente dalla volontà delle parti - previsto dai contratti collettivi esaminati, come causa direttamente ed automaticamente estinguente il rapporto in questione.

Va da sè che il luttuoso evento può costituire un grave disagio economico per i sopravvissuti che fossero a carico del lavoratore. Di qui, la preoccupazione da parte lavoratrice di ottenere dei benefici economici nei confronti di coloro che vengano colpiti anche economicamente dalla sventura.

Sono note le attuali previdenze legislative, sulle quali è inutile soffermarsi.

Nei contratti esaminati sono state reperite solo quattro disposizioni in materia, rispettivamente, contenute: nell'art. 11 del **contratto 8 novembre 1919** per impiegati e commessi delle industrie meccaniche e automobilistiche (*v. par. 57, n. 37; v. par. 58, n. 9*); nell'art. 9 del **contratto 24 febbraio 1920** per impiegati tecnici delle industrie meccaniche, metallurgiche ed affini (*v. par. 57, n. 42; v. par. 58, n. 11*); in una disposizione riguardante i soli impiegati del **contratto dell'agosto 1926** per il personale delle Società elettriche piemontesi (*v. par. 57, n. 158*); e, infine, in una disposizione del **contratto dell'aprile 1928** per il personale della Società Industrie torinesi gas ed elettricità (*v. par. 57, n. 236*).

Viene facile osservare come si tratti di un numero limitatissimo di contratti, come detti contratti siano tutti assai recenti, e come riguardino più o meno tutte le categorie particolari (prevalentemente, impiegatizie e dipendenti da esercenti pubblici servizi).

Nel contratto per la Società Industrie torinesi gas ed elettricità si ha una norma in bianco facente richiamo ad un accordo nazionale.

Gli altri tre contratti dispongono, tutti, una indennità per il caso di morte avente ammontare pari a quello che sarebbe l'indennità di anzianità. Mentre, però, il contratto per gli impiegati delle industrie meccaniche e automobilistiche e quello per gli impiegati tecnici delle industrie meccaniche e metallurgiche dispongono che l'indennità vada a beneficio «degli eredi legittimi e supplementari o, in mancanza di questi, ad uno o più beneficiari che fossero stati designati dall'impiegato»; il contratto, invece, riguardante le Società elettriche piemontesi, dispone che l'indennità stessa vada a beneficio dei «parenti a suo carico, a norma della legge sugli infortuni sul lavoro».

Chi conosce le presenti disposizioni legislative e le discussioni sulla natura giuridica dell'indennità in caso di morte, non può non trovare di primario interesse il confronto con queste relativamente antiche disposizioni di contratti collettivi.

* * *

CAPITOLO V

LE DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI CONCERNENTI LA SICUREZZA DELLE PARTI CONTRAENTI, DEI LORO RAPPRESENTANTI E DEI LORO RAPPORTI

Sommario:

SEZ. I. - Premesse. 48. - *Osservazioni generali e metodologiche.*

SEZ. II. - Le disposizioni concernenti il riconoscimento di organismi sindacali e rappresentativi in genere. 49. - *Generalità.* 50. - *Le disposizioni sulle associazioni sindacali.* 51. - *Le disposizioni su altri organismi rappresentativi.* 52. - *Le disposizioni sulle commissioni interne e la struttura fondamentale delle stesse.*

SEZ. III. - Le disposizioni concernenti il contenzioso in materia di lavoro. 53. - *Le controversie collettive.* 54. - *Le controversie individuali.* 55. - *Lo sciopero e la serrata.*

SEZ. IV. - Le disposizioni concernenti le garanzie del rispetto del contratto collettivo. 56. - *Le garanzie dei contraenti il contratto collettivo e le garanzie dei contraenti il contratto individuale.*

SEZIONE I. - PREMESSE

48. - *Osservazioni generali e metodologiche.*

Con quanto già esposto nei precedenti Capitoli II, III, IV, è stato praticamente esaurito l'esame delle disposizioni dei contratti collettivi disciplinanti il *rapporto di lavoro* nella sua struttura e nella sua vita normale.

Non si può, però, chiudere *sic et simpliciter* la presente indagine, perchè con ciò si verrebbero a trascurare numerose disposizioni contrattuali che - per la storia del diritto del lavoro, e soprattutto per la storia del sindacalismo - presentano interesse forse maggiore di quello delle stesse norme sin qui esaminate.

Si tratta di tutta una complessa serie di disposizioni diverse, di non facile coordinamento sistematico; ma che possono ricondursi ad un unico denominatore comune, costituito da una delle finalità fondamentali della contrattazione collettiva, quale è indubbiamente quella di garantire alle parti contraenti - e, soprattutto, ai rappresentanti delle parti contraenti stesse - una certa quale « sicurezza » - che anche chiamasi « sociale » - che comprende tanto la sicurezza delle parti e dei loro rappresentanti, quanto quella dei loro reciproci rapporti.

In tale complesso quadro organico, si crede di poter articolare un gruppo di disposizioni sul riconoscimento di vari organismi di natura sindacale, o comunque rappresentativi; un secondo gruppo di norme disciplinanti il contezioso; ed un terzo ed ultimo gruppo di disposizioni contrattuali dedicate ad assicurare il rispetto del contratto collettivo stesso.

Il primo gruppo tenderebbe a dare - sia pur indirettamente - una generale sicurezza delle parti in sè e per sè, e soprattutto ai rappresentanti delle parti stesse, in ciò, e per ciò, che credono di trovare nel sindacalismo - o più, in genere, in certi organismi rappresentativi - un idoneo strumento di tutela.

Il secondo gruppo di disposizioni dovrebbe garantire la sicurezza dei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori nel senso di dirimere il più pacificamente possibile ogni vertenza, sia in ordine individuale per l'applicazione del contratto collettivo, sia in ordine collettivo per l'applicazione o la sostituzione del contratto collettivo stesso.

Il terzo ed ultimo gruppo di disposizioni completerebbe il secondo, ponendo in essere delle precise garanzie di applicazione del contratto collettivo stipulato.

Non pretendendo di attribuire a questa classificazione altro valore fuori che quello di un utile ed idoneo schema di inquadramento, ai fini di completare la trattazione dei contratti collettivi esaminati, nella II Sezione del presente Capitolo, sarà

trattato il riconoscimento di organismi sindacali, o comunque rappresentativi; nella III Sezione si individueranno le norme sul contenzioso collettivo ed individuale; e, infine, la IV ed ultima Sezione sarà dedicata all'esame delle disposizioni miranti a dar garanzia di rispetto del contratto collettivo stesso.

SEZIONE II

LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI IL RICONOSCIMENTO DI ORGANISMI SINDACALI E RAPPRESENTATIVI IN GENERE

49. - Generalità.

A proposito del *riconoscimento contrattuale di organismi di natura sindacale*, si devono fare alcune precisazioni preliminari.

In primo luogo, va notato come, nei contratti collettivi, sussistano due tipi di riconoscimento: un *riconoscimento implicito* ed un *riconoscimento esplicito*.

Fra le forme di *riconoscimento implicito* si possono distinguere: quelle che si riferiscono ad altri fini dell'organismo riconosciuto, quelle che pongono in essere l'organismo stesso, e una certa forma - che, fra tutte, è forse la più interessante, sia da un punto di vista giuridico, sia da un punto di vista storico - costituita dallo stesso fatto della stipulazione di contratti collettivi con organismi rappresentativi.

Giova, però, avvertire che, nel presente paragrafo, si prescinde integralmente dall'analisi di questo ultimo fenomeno, sia per ragioni di brevità, sia perchè della materia si è già praticamente trattato nel Capitolo I (*v. tabelle 1-14*), sia infine perchè successivamente (*v. par. 57*) si esprimono dettagliate indicazioni in proposito di ognuno dei 240 contratti accuratamente elencati.

A proposito del *riconoscimento esplicito*, si deve osservare, come, in verità, nei contratti collettivi esaminati non vi sia mai il riconoscimento formale di organismi sindacali di datori di lavoro, in senso proprio, mentre si parli spesso di riconoscimento o di disconoscimento di organismi sindacali di lavoratori, o tut-

to al più di organismi rappresentativi misti di lavoratori e di datori di lavoro. La ragione di questa apparente anomalia è da ricercarsi nella ben nota storia del sindacalismo che insegna come l'associazione sindacale di lavoratori abbia dovuto combattere molto lungamente per venir riconosciuta, sia dal punto di vista legislativo, e sia da quello contrattuale, nei suoi stessi privati rapporti con i datori di lavoro, singoli od associati.

È, infine, particolarmente interessante rilevare come, pur nella limitata serie dei pochi contratti esaminati, si trovi frequentemente l'ipotesi di esplicito riconoscimento degli organismi rappresentativi; ma non manchi neppure qualche caso di esplicito disconoscimento.

Va da sè che l'indagine storico-giuridica finisce con questa rilevazione; ma che, dall'esame di detta rilevazione, può prendere l'avvio lo storico del sindacalismo, cercando i precedenti che hanno, di volta in volta, motivato sia il riconoscimento sia il disconoscimento, i quali sono ovviamente, in ogni caso, precedenti non privi di significato.

Inutile, poi, dire che ognuna di tali dichiarazioni, sia nell'uno e sia nell'altro senso, hanno a suo tempo costituito una vittoria od una sconfitta del sindacalismo di parte lavoratrice.

Si completano queste osservazioni di carattere generale, ricordando come in materia, si possano - pur da un altro punto di vista - distinguere due serie di norme.

Una prima serie riguarda il *riconoscimento* od il *disconoscimento dell'associazione sindacale vera e propria*, mentre una altra serie si riferisce a *particolari organismi*, che possono, qualche volta, essere emanazione dell'organizzazione sindacale, ma che hanno una loro particolare struttura - sulla cui natura giuridica non è qui il caso di discutere - e che si possono genericamente definire come *organismi rappresentativi* o di lavoratori o di datori di lavoro o, ad un tempo, di datori di lavoro e di lavoratori.

Proprio tenendo mente a quest'ultima distinzione, ci si occupa (v. par. 50) delle norme relative ad altri organismi rappresentativi, salvo occuparsi, poi, (v. par. 52), delle norme sulle commissioni interne che costituiscono la più importante ipotesi di organismi rappresentativi distinti dai sindacati.

50. - Le disposizioni sulle associazioni sindacali.

Senza scendere a particolari, si ricordano le norme, nei contratti esaminati, esprimenti, in *forma esplicita*, il *riconoscimento delle associazioni sindacali*, norme che riconoscono le associazioni di lavoratori e che, generalmente, si riferiscono a dette associazioni con espressioni assai vaghe ed inconsuete per i giuristi. Non raramente parlano, in fatti, *sic et simpliciter*, di «riconoscimento dell'organizzazione» senza migliori specificazioni.

Si vedano in proposito: l'art. 3 del **contratto 27 febbraio 1920** per gli operai delle industrie conciarie (*v. par. 57, n. 44*); il **contratto del marzo 1920** per le operaie sarte per signora della Ditta «La Merveilleuse» (*v. par. 57, n. 45*); l'art. 1 del **contratto 12 marzo 1920** per le operaie modiste dell'industria dell'abbigliamento (*v. par. 57, n. 52*); l'art. 1 del **contratto 30 marzo 1920** per le operaie sarte da donna (*v. par. 57, n. 55*); il **contratto 1 aprile 1920** per le operaie dipendenti dalle fabbriche di biancheria (*v. par. 57, n. 57*); l'art. 4 del **contratto 27 aprile 1920** per gli operai dipendenti dalle industrie di calzature (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*); l'art. 6 del **contratto 7 giugno 1920** per i carrettieri delle ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16*); e l'art. 11 del **contratto 9 dicembre 1920** per le operaie dipendenti dall'industria del vestiario ed affini (*v. par. 57, n. 99*).

Di casi di esplicito disconoscimento, in verità, se ne è trovato uno solo, sub lettera e) del **contratto del gennaio 1912** per gli operai dipendenti dalle fabbriche automobilistiche (*v. par. 57, n. 29*). Ciò va spiegato, non solo con la considerazione che il periodo indagato è evidentemente un periodo di progressiva fortuna sindacale, ma anche con il fatto che i disconoscimenti dei sindacati difficilmente si traducono in un contratto collettivo.

Ciò è tanto vero, in quanto che, lo stesso caso ora citato non si riferisce ad un vero e proprio testo di contratto collettivo, ma ad una notizia di regolamentazione di rapporti di lavoro che è stata presa in esame insieme ai contratti collettivi, nella considerazione che, ai fini dell'indagine, convenisse tener conto del maggior numero possibile di testi.

51. - Le disposizioni su altri organismi rappresentativi.

Al di là delle disposizioni sulle vere e proprie associazioni sindacali, nei contratti collettivi in oggetto, vi sono molte dispo-

sizioni riguardanti il *riconoscimento di altri organismi*, che qualche volta hanno - ma solo in senso molto lato - carattere sindacale, e dei quali è inutile discutere la natura giuridica, e che si possono, forse, semplicemente, definire come *organismi rappresentativi di gruppi*.

A proposito di tali organismi, si possono contrapporre quelli rappresentativi, infine, tanto di lavoratori quanto di datori di lavoro.

Nei contratti esaminati, si trovano frequenti riconoscimenti di tutti e tre questi tipi di organismi rappresentativi; anche se, in verità, di riconoscimenti espliciti non se ne hanno, se non nei confronti delle rappresentanze di lavoratori.

Di tutti gli organismi rappresentativi in oggetto, i più importanti sono, senza dubbio, quelli costituiti dalle commissioni interne (v. par. 52).

Al di là di questo caso, vi è tutta una quantità di organismi, più o meno rappresentativi che compaiono in molti contratti collettivi esaminati, e sui quali non ci si può soffermare, sia per ovvie ragioni di brevità, sia perchè di essi si è già detto e si dovrà ancora dire in seguito.

Si potrebbe, in primo luogo, citare il caso di quelle *commissioni sindacali* e di quelle *commissioni rappresentative* che stipulano i contratti, se non si fosse già precisato essere questa una forma di riconoscimento implicito. Non si può, poi, trascurare che, in molti contratti, si fa riferimento a dette commissioni per la rinnovazione o la revisione dei contratti stessi.

In secondo luogo, vanno ricordati tutti i casi di *commissioni di studio* per la soluzione di particolari problemi. E, fra queste, si deve citare l'ipotesi, già ripetutamente ricordata (v. par. 40) di *commissioni per lo studio e l'attuazione di sistemi assicurativi e previdenziali*.

Da ultimo, meritano particolare menzione, per la loro importanza, tutte quelle commissioni arbitrali e quegli organismi in genere, per la risoluzione delle vertenze individuali e delle vertenze collettive; commissioni ed organismi dei quali si tratterà in sede di esame del contenzioso.

52. - Le disposizioni sulle commissioni interne e la struttura fondamentale delle stesse.

Numerose sono nei contratti collettivi esaminati, le disposizioni sulle commissioni interne. Inutile dire quale, e quanta,

importanza abbia la materia, sia nei confronti della storia del sindacalismo e del diritto del lavoro in genere, sia ai fini comparativi della presente situazione.

Non è compito dell'indagine approfondire la materia stessa, ma non si può non ricordare - quanto meno incidentalmente - tutta l'attenzione che, da molti anni a questa parte, si va dedicando alle commissioni interne, che da alcuni sono viste come veri e propri strumenti di conquista rivoluzionaria e, da altri, invece, come autentici mezzi di collaborazione aziendale fra datori di lavoro e lavoratori.

Nè è finalità dell'indagine approfondire la *natura giuridica di detti organismi*, per i quali si usa discutere se, e in che misura, debbano essere considerati di natura sindacale. Basti, in proposito, avvertire come il giurista non debba pronunciarsi aprioristicamente in materia, dovendo, al contrario, tenere conto della precisa struttura che, nelle varie epoche e nei vari casi, assumono gli organismi in questione.

Ciò premesso, ci si può soffermare sui contratti che trattano delle commissioni interne, in specie considerando i temi del riconoscimento delle funzioni e delle modalità di nomina dei componenti.

Nei contratti in questione, il più antico che tratti di commissioni interne è il **contratto del 1906** per le maestranze dell'azienda automobilistica «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*). Detto contratto merita di venire sottolineato soprattutto perchè - a quanto si dice da certi storici di diritto del lavoro - sarebbe uno dei primissimi contratti contenenti l'esplicito riconoscimento dell'istituto.

Procedendo per ordine cronologico, si deve iniziare l'esame dai testi del **1912** (*v. par. 57, n. 29*), dai quali risultano il disconoscimento delle associazioni sindacali e l'abolizione delle commissioni interne nelle industrie automobilistiche. Il fatto non è privo di significato, e si ritiene costituisca una delle maggiori sconfitte operaie della storia del sindacalismo italiano.

L'art. 6 del **contratto 7 aprile 1919** per gli operai dell'industria del legno e affini (*v. par. 57, n. 33*), contiene la dichiarazione che «gli industriali aderiscono alle richieste della istituzione delle commissioni interne degli stabilimenti che occupano più di 15 operai, e di un rappresentante della maestranza per quelli che hanno un numero minore».

Ancora più interessanti sono gli artt. 21-28 del *regolamento* a detto contratto. Tali articoli precisano le funzioni delle com-

missioni («di trattare con la direzione le questioni di indole generale, riguardanti le maestranze; e di dirimere in primo grado quelle controversie di natura collettiva che, in seconda istanza, lo art. 27 deferisce ad una speciale commissione mista»), il numero dei componenti (da uno a sette), la durata della commissione eletta (un anno), dettagliatissime modalità elettorali (dovendosi procedere ad elezioni con sistema plurinomiale) e precise modalità di funzionamento (avvertendosi, fra l'altro, che la commissione deve svolgere la propria attività fuori orario di lavoro). In tali norme è anche detto che «la commissione impegna la maestranza con le sue pattuizioni».

Interessante è, inoltre, la disposizione (art. 13) del successivo **contratto 2 febbraio 1922** per gli operai del legno (*v. par. 57, n. 113*), che richiede alcuni particolari requisiti - fra cui la appartenenza allo stabilimento da almeno un anno - per la nomina a membro della commissione.

Fra gli altri contratti esaminati che si occupano con qualche dettaglio delle commissioni interne si possono considerare: il **contratto 4 marzo 1920** per gli operai della Ditta «Bergougnan-Tedeschi» della gomma (*v. par. 57, n. 49*); e il **contratto 29 dicembre 1924** per le industrie del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*).

Altri contratti riconoscono la commissione interna senza scendere ad altre disposizioni di dettaglio. Così: ad esempio, il **contratto 21 agosto 1907** per le operaie del Cotonificio «Aurora» (*v. par. 57, n. 13*); il **contratto 27 febbraio 1920** per gli operai delle industrie conciarie (*v. par. 57, n. 44*); il **contratto 30 marzo 1920** per le operaie sarte da donna (*v. par. 57, n. 55*) ed il **contratto 27 aprile 1920** per i calzaturifici (*v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14*).

SEZIONE III. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI IL CONTENZIOSO IN MATERIA DI LAVORO

53. - Le controversie collettive.

Il *contratto collettivo di lavoro* - per ciò stesso che costituisce un accordo in cui almeno una delle parti rappresenta un gruppo di persone - può essere definito come composizione ne-

goziale di una controversia quanto meno potenziale, di natura collettiva; tanto che, a buona ragione, viene considerato come uno dei classici strumenti per dirimere pacificamente i conflitti sociali.

Chi tenga mente a tale origine ed a tale finalità dei contratti collettivi, comprende come i contratti stessi non raramente si preoccupino di rendere il più possibile stabile l'accordo raggiunto, preordinando un sistema di risoluzione pacifica delle eventuali controversie collettive future.

Ci si riferisce tanto al caso di controversie sull'applicazione e sull'interpretazione della disciplina di lavoro vigente, quanto a quello di controversie sulla modificazione di tale disciplina; ipotesi assai diverse fra di loro, che la dottrina chiama rispettivamente *controversie giuridiche* e *controversie economiche*.

Senza scendere ad uno studio di dettaglio, si devono citare alcune delle numerose norme contenute nei contratti esaminati, miranti a dirimere eventuali futuri conflitti collettivi, sia di natura giuridica, che di natura economica.

Di tali contratti, il più antico che tratti della materia è il **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*) che, tratta di una procedura che si inizia avanti la commissione interna e passa in secondo grado avanti certi delegati delle parti contraenti e va, quindi, in terza istanza avanti ad un collegio arbitrale presieduto dal sindaco.

Si occupa, invece, ampiamente della materia il **contratto 12 ottobre 1910** per operai scultori del legno (*v. par. 57, n. 24; v. par. 58, n. 6*). In esso si regola, non senza qualche dettaglio, il deferimento delle controversie collettive ad una commissione paritetica mista, composta di quattro operai e di quattro rappresentanti dei datori di lavoro. A proposito della funzione di detta commissione, si dice genericamente che è chiamata ad una «composizione amichevole», che le parti «dovranno uniformarsi» ai deliberati della commissione.

Praticamente identica la disposizione dell'art. 17 del **contratto 11 giugno 1911** per operaie sarte e modiste delle ditte di confezioni (*v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7*).

L'art. 10 delle disposizioni generali del **contratto** per i tipografi, legatori e stereotipisti (*v. par. 57, n. 30*) merita poi di venire integralmente riportato nel suo testo, che così recita: «Qualunque divergenza insorga tra operai e principali per la determinazione dei prezzi e per l'applicazione e l'interpreta-

zione delle tariffe, deve essere risolta inappellabilmente da speciali delegati in numero uguale, sotto la presidenza di persona da scegliersi d'accordo dai delegati stessi. Pendente l'arbitrato, seguita lo stato delle cose che lo richiese, e non possono farsi movimenti collettivi per causa dell'oggetto della vertenza. Nella seconda quindicina di dicembre di ogni anno, la Lega industriale, gruppo I (Arti grafiche), la Federazione dei lavoratori del libro e la Federazione dei legatori si comunicheranno reciprocamente i nominativi dei tre delegati eletti da ciascuna parte».

Tale articolo va integrato con la citazione della successiva disposizione (art. 11) che precisa l'ipotesi di controversia, non per l'applicazione, ma per la revisione della disciplina in atto. Tale articolo recita testualmente: «Qualora una delle parti ritenga che, per un nuovo portato della meccanica, siano radicalmente variate le basi del presente contratto di lavoro, sarà in facoltà della parte stessa di invitare l'altra parte per una pacifica nuova regolamentazione. In caso di controversia il giudizio è deferito alla commissione arbitrale di cui al paragrafo X. Ogni eventuale nuova regolamentazione si intende terminare con la scadenza del contratto di cui al paragrafo XII».

Nel nuovo **contratto del dicembre 1912** per i litografi (*v. par. 57, n. 31*), per la risoluzione delle controversie collettive, compare a fianco di una commissione arbitrale, il collegio dei probiviri. Anche tale norma (art. 11 delle disposizioni generali) merita citazione integrale. Essa testualmente recita: «Tutte le divergenze che sorgessero tra operai e principali per l'applicazione e l'interpretazione del presente patto di lavoro, se di indole economica, si sottoporranno al giudizio del collegio dei probiviri, e le altre, a richiesta di una delle parti, dovranno essere risolte inappellabilmente da speciali delegati in numero eguale, sotto la presidenza di persona da scegliersi d'accordo dai delegati stessi. Pendente il giudizio probivirale o l'arbitrato, seguirà lo stato delle cose che lo richiese e non si potranno fare movimenti collettivi per causa dell'oggetto della vertenza. Nella seconda quindicina di dicembre di ogni anno, la Lega industriale gruppo I (Arti grafiche) e la Federazione litografi (sezione di Torino) si comunicheranno reciprocamente i nominativi di tre delegati eletti da ciascuna parte».

Anche il **contratto 7 aprile 1919** per operai del legno (*v. par. 57, n. 33*), nel suo **regolamento del 28 giugno 1919** porta una dettagliata regolamentazione delle controversie collettive, deferendo ad una commissione paritetica tutte quelle questioni che non

si siano in prima istanza direttamente risolte fra direzione e commissione interna.

Fra gli altri contratti deferenti a commissioni miste le controversie arbitrali si possono vedere: il **contratto 14 luglio 1919** per impiegati ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 36*); il **contratto 1 aprile 1920** per operai berrettai (*v. par. 57, n. 57*); il **contratto 28 aprile 1920** per sarto da uomo (*v. par. 57, n. 62*); il **contratto 7 giugno 1920** per carrettieri delle ditte di trasporti (*v. par. 57, n. 75; v. par. 58, n. 16*); il **contratto 6 giugno 1920** per operai del legno (*v. par. 57, n. 73*), che è particolarmente chiaro nel riferirsi sia alle questioni interpretative, sia alle questioni modificative del contratto; il **contratto 24 febbraio 1921** per i grafici (*v. par. 57, n. 104*); il **contratto 25 gennaio 1922** per operai dipendenti dai cementifici (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*).

L'enumerazione di contratti con disposizioni del genere potrebbe continuare a lungo se ragioni di brevità non dissuadesero dal farlo.

Si citano ancora: il **contratto 21 febbraio 1920** per capi assistenti e sottocapi degli stabilimenti lanieri (*v. par. 57, n. 41; v. par. 58, n. 10*); il **contratto 1 aprile 1920** per operaie di fabbriche di biancheria (*v. par. 57, n. 57*); il **contratto 7 giugno 1920** per operai di fabbriche di pianoforti (*v. par. 57, n. 74*); il **contratto 2 febbraio 1922** per operai del legno (*v. par. 57, n. 113*); i quali, però, prevedono solo il caso delle cosiddette controversie giuridiche, cioè di interpretazione ed applicazione della disciplina vigente e addirittura del solo contratto contenente la norma.

Il citato **contratto del 1920** per gli operai del legno è, fra gli altri, degno di nota, perchè prevede una commissione arbitrale provinciale.

Di particolare interesse, l'art. 25 del **contratto 24 febbraio 1920** per l'industria laniera (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*), che dispone che «le controversie fra la maestranza e la ditta per questioni collettive di un reparto o dello stabilimento, ed i reclami individuali circa le interpretazioni e le applicazioni del presente regolamento, i quali abbiano un evidente carattere di interesse generale per la collettività, saranno risolti di comune accordo tra la ditta e la commissione interna» salvo il caso di mancato accordo, il deferimento della questione «alle due organizzazioni industriale ed operaia». Tale norma merita di venire sottolineata, in quanto conferisce alle organizzazioni sindacali funzioni per la soluzione delle controversie.

Del tutto simile, il **contratto 30 marzo 1920** per operaie sar-

te da donna dell'industria dell'abbigliamento (v. par. 57, n. 55), che demanda la soluzione delle controversie collettive in primo grado alla commissione interna ed in secondo grado alle associazioni sindacali.

Praticamente identico a quest'ultimo, l'art. 17 del **contratto 27 aprile 1920** per operai dei calzaturifici (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14) che, però, si riferisce solo alle controversie sulla applicazione del contratto.

Si rileva, infine, come il tema della risoluzione pacifica delle controversie collettive sia considerato, tanto nei più antichi quanto nei più recenti contratti esaminati. In particolare, va sottolineato come ne trattino ancora quei contratti che risalgono ai primi anni del periodo fascista. Si possono, ad esempio, vedere quelli del 1926, rispettivamente per i grafici e per i tipografi.

In ultima analisi, la regolamentazione dei vari contratti è sempre fondamentalmente la stessa, mirando ad imporre una pacifica risoluzione per via o di trattative dirette, o quando queste non riescono, per via arbitrale.

Le varianti, da contratto a contratto, sono fondamentalmente di due tipi. Per un lato, alcuni contratti prevedono solo il caso delle *controversie giuridiche*; mentre altri contratti prevedono anche il caso delle *controversie economiche*. Per altro lato, i vari contratti divergono - così come risulta chiaro dalle citazioni fatte - in ordine agli organismi chiamati, sia alle trattative sia all'arbitrato.

54. - Le controversie individuali.

In materia di lavoro, ovviamente possono insorgere - e, di fatto, insorgono, seppure non con estrema frequenza - delle *controversie individuali fra datore di lavoro e lavoratore*. Di dette controversie non raramente si occupano i contratti collettivi, tanto che un buon numero dei contratti in oggetto trattano della materia.

Volendo catalogare le controversie individuali di lavoro da un punto di vista economico-sociale, più che non giuridico, si possono profilare diverse distinzioni condotte con criteri diversi.

In primo luogo, si possono distinguere le *controversie interessanti esclusivamente il singolo o i singoli lavoratori*, da quel-

le che, pur interessando il singolo, presentano - per loro natura - un *interesse di ordine generale*. La distinzione non è ignorata dai contratti collettivi, che qualche volta equiparano queste ultime alle controversie collettive. Si veda, ad esempio, il **contratto 24 febbraio 1920** per l'industria laniera (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12).

In secondo luogo, si possono - ad analogia di quanto praticato per le collettive - distinguere le *controversie giuridiche* dalle *controversie economiche*.

Va, per altro, da sè che le controversie economiche individuali hanno un carattere particolare, per ciò che si traducono di fatto sempre in una richiesta di miglioramenti fatta dal singolo lavoratore al datore di lavoro. Di tali controversie, le associazioni di lavoratori tendono a disinteressarsi, salvo qualche volta opporsi alla stessa richiesta del lavoratore, in quanto l'accoglimento della stessa potrebbe rompere l'uniformità di trattamento generalmente voluto dalle associazioni di lavoratori.

Per questa ragione, nei contratti collettivi raramente sono contenute disposizioni sulle controversie economiche individuali. Quando compaiono tali disposizioni, esse riguardano casi speciali - quali, per esempio, quelli di promozione da una categoria all'altra - che non è opportuno trattare in questa sede e che per le loro caratteristiche possono solo impropriamente essere considerati casi di contenzioso.

Venendo alla considerazione delle norme dei contratti esaminati, si possono enumerare quattro diversi atteggiamenti dei contratti stessi nei confronti delle controversie individuali (in senso proprio).

Un primo atteggiamento lo si ritrova in non pochi contratti che, pur occupandosi delle controversie collettive, si disinteressano completamente di quelle individuali.

Un secondo atteggiamento consiste nell'equiparazione della controversia individuale alla controversia collettiva. In proposito, però, bisogna distinguere l'ipotesi dell'equiparazione vera e propria da quella - sopra citata - dell'equiparazione delle sole controversie individuali di interesse generale. Sulla prima ipotesi, bisogna, tuttavia, avanzare molte riserve, essendo le formule contrattuali non raramente equivoche in proposito. Sarebbero in tal senso: il **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2); il **contratto 12 ottobre 1920** per operai del legno (v. par. 57 n. 24; v. par. 58, n. 6); e il **contratto 11 giugno 1911** per operaie sarte e modiste (v. par. 57, n. 28; v. par. 58, n. 7).

Un terzo atteggiamento dei contratti - diametralmente opposto al secondo - consiste nell'escludere per la controversia individuale ogni sistema risolutivo che non sia quello della libera trattazione fra le parti.

Chiarissimi, in proposito, sono, per esempio: l'art. 27 del regolamento 28 giugno 1919 al contratto 7 aprile 1919 per gli operai dell'industria del legno (*v. par. 57, n. 33*); e l'art. 25 del contratto 24 febbraio 1920 per operai dell'industria laniera (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*). Quest'ultimo recita testualmente che «tutti i reclami del (*sic*) puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dello stabilimento saranno risolti con trattative dirette fra gli operai interessati e la ditta».

Quarto ed ultimo atteggiamento quello di qualche contratto, che prevede per le controversie individuali delle procedure particolari. In tal senso - sembra essere l'art. 16 del contratto 23 aprile 1921 per capi assistenti dell'industria cotoniera e serica (*v. par. 57, n. 108; v. par. 58, n. 18*).

55. - Lo sciopero e la serrata.

Non è questa la sede opportuna per riassumere la storia dei *conflitti di lavoro*; nè il ruolo che in detti conflitti hanno tenuto, e tengono, le armi dello sciopero e della serrata; nè quanto è stato detto e scritto in materia da moralisti, sociologi, giuristi ed economisti.

Giova soltanto ricordare come lo *sciopero* sia costituito dal volontario abbandono collettivo del lavoro, la *serrata* dalla volontaria chiusura dello stabilimento; e come, l'uno e l'altro, possono venire suggeriti da un conflitto di lavoro o da altra causa, particolarmente di ordine politico.

Va da sè che, di fronte all'estrema gravità che sciopero e serrata possono avere, i contratti collettivi sogliono interessarsi della materia. Così se ne occupano moltissimi fra i contratti esaminati. Non ne trattano, invece, i più recenti fra essi, per via degli intervenuti noti provvedimenti del periodo fascista.

Senza scendere a molti dettagli, giova ricordare alcuni dei più importanti aspetti della regolamentazione in materia contenuta nei diversi contratti in oggetto.

In alcuni di detti contratti, non manca la previsione di *scioperi* e di *serrate per motivi politici*.

Il **contratto 25 gennaio 1922** per operai dei cementifici (*v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19*), tratta dello sciopero politico e lo equipara allo sciopero economico arbitrario.

Il **regolamento 28 giugno 1919** per l'industria del legno (*v. par. 57, n. 33*); il **contratto 24 febbraio 1920** per gli operai della industria laniera (*v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12*); ed il **contratto 29 dicembre 1924** per operai del legno (*v. par. 57, n. 134; v. par. 58, n. 22*), trattano, invece, sia dello sciopero, sia della serrata «generalmente politici», escludendo gli stessi dalle sanzioni contrattualmente fissate per certi scioperi economici arbitrari.

Assai più numerose le disposizioni sullo sciopero e sulla serrata *per motivi economici contrattuali*. Inutile avvertire come, in generale, dette disposizioni mirino a limitare tanto lo sciopero quanto la serrata, e siano strettamente coordinate alle disposizioni sulla risoluzione delle controversie collettive. In genere, i contratti tendono a consentire l'uso dello sciopero e della serrata, solo dopo il fallimento di una preordinata procedura conciliativa; e non mancano di dettare sanzioni per i casi di mancato rispetto di tale norma.

La citazione di tutte le disposizioni in proposito trovate nei contratti esaminati porterebbe troppo lontani.

Tra i contratti stessi, si ricorda come particolarmente chiara e significativa la disposizione del ripetutamente citato **contratto del 1906** per l'industria automobilistica «Itala» (*v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2*) che vieta recisamente lo sciopero aziendale «sotto pena di risarcire i danni materiali e morali che alla ditta derivassero, con facoltà per questa di rivalersi sulla cauzione», norma questa particolarmente importante per ciò che non distingue più sciopero anteriore e sciopero posteriore alle trattative.

Merita a titolo di esempio delle più consuete norme in materia il **regolamento 1919** per gli operai dell'industria del legno (*v. par. 57, n. 33*) che dispone testualmente: «Non potranno gli operai effettuare lo sciopero nè la sospensione parziale del lavoro, nè intralciare in modo qualsiasi il normale andamento, se prima non sono esperiti tutti i sopra descritti tentativi di conciliazione senza incorrere nella perdita della giornata di deposito e nelle altre sanzioni stabilite dal presente regolamento. Non potrà neppure l'industriale effettuare la serrata, pendenti le suddette trattative, senza incorrere nel pagamento di una somma uguale all'importo del deposito degli operai».

Possono, inoltre, essere considerate le norme di cui all'art. 25 del **contratto 24 febbraio 1920** per operai delle industrie lanierie (v. par. 57, n. 43; v. par. 58, n. 12); all'art. 17 del **contratto 27 aprile 1920** per gli operai dei calzaturifici (v. par. 57, n. 61; v. par. 58, n. 14) e la norma del **contratto 25 gennaio 1922** per operai dei cementifici (v. par. 57, n. 112; v. par. 58, n. 19).

SEZIONE IV. - LE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LE GARANZIE DEL RISPETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO

56. - Le garanzie dei contraenti il contratto collettivo e le garanzie dei contraenti il contratto individuale.

Uno dei problemi pratici che non può non assillare le parti stipulanti i contratti collettivi riguarda la *garanzia di esecuzione del contratto stesso*.

Il problema, in verità, ne comprende due distinti, perchè è possibile disapplicare un contratto collettivo, sia stipulando dei contratti individuali in contrasto, sia negando individualmente o collettivamente l'applicazione del contratto. Del primo di detti problemi, si sono preoccupati soprattutto i lavoratori, mentre il secondo ha principalmente attirato l'attenzione dei datori di lavoro.

Alla soluzione del primo problema, i contratti collettivi cercano generalmente di pervenire con una serie di norme tendenti all'applicazione, il più possibile automatica, del contratto collettivo da parte del contratto individuale di lavoro. Nei contratti esaminati, sono state reperite molte disposizioni del genere; ma non si può, qui, trattare delle disposizioni stesse, sia perchè esse riguardano solo indirettamente il tema, sia perchè delle stesse si è, in verità, già trattato (v. par. 11).

Alla soluzione del secondo problema, i contratti collettivi cercano di pervenire per tre distinte vie:

- a) sanzionando le varie forme di inadempienze individuali;
- b) fissando una cauzione da darsi dalle associazioni stipulanti;

- c) fissando una cauzione per coloro che sono i rappresentati da dette associazioni e che, a loro volta, sono stipulanti dei contratti individuali.

Non conviene soffermarsi sulla prima soluzione che concerne mezzi che solo indirettamente vengono a toccare il tema; e perchè di essi, in verità, si è già trattato in molti punti della relazione (per esempio, in materia di disciplina del lavoro e del recesso per giusta causa).

La seconda soluzione - deposito cauzionale delle associazioni stipulanti - è seguita solo ai primordi della contrattazione collettiva e solo nei confronti delle associazioni sindacali di lavoratori. Tali garanzie erano evidentemente date per ciò che la controparte rifiutava le trattative o la conclusione delle stesse con organismi non aventi nè una definita responsabilità giuridica nè una base economica con cui rispondere.

Famoso è restato il caso - non si sa se del tutto isolato o meno - del già citato **contratto del 1906** per la industria automobilistica «Itala» (v. par. 57, n. 2; v. par. 58, n. 2), in cui in tale anno la Federazione metallurgica - organismo sindacale di parte lavoratrice - sborsò a garanzia dell'esecuzione del contratto nulla meno che la somma di 60 mila lire secondo il testo reperito - 100 mila lire secondo altre citazioni - che è somma la quale, con il valore monetario di allora, parve favolosa e fece esclamare a molti sindacalisti che i lavoratori non avevano convenienza a battere la via della contrattazione collettiva.

Viceversa, numerosi sono i contratti nei quali i singoli lavoratori lasciano un deposito cauzionale a garanzia del rispetto delle clausole del contratto collettivo. Tale deposito viene generalmente perduto, sia per certe infrazioni individuali del contratto, e sia per certe infrazioni collettive - quali lo sciopero non consentito dal contratto stesso - e trova, in certi casi, contropartita in una sanzione parallela a carico del datore di lavoro colpevole di infrazione similare.

Di dette norme, si è già citato più di un esempio, trattando di altri temi.

Ad ogni modo, si può qui concludere citando alcuni esempi. Si vedano l'art. 7 del **contratto del 1907** per operai Stearinerie «Oleifici Lanza» (v. par. 57, n. 6; v. par. 58, n. 4); l'art. 20 del **contratto 2 febbraio 1922** (v. par. 57, n. 113); e l'art. 12 del **contratto 9 settembre 1927** per operai delle industrie cristalli e spec-

chi (*v. par. 57, n. 189*).

Oltre a questi, si possono esaminare varie disposizioni citate a proposito dello sciopero e della serrata, e che non è più il caso ancora di riesaminare.

* * *

PARTE SECONDA

I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO OGGETTO
DELLA INDAGINE

CAPITOLO VI

I CONTRATTI COLLETTIVI RACCOLTI

Sommario: 57. - *L'elenco dei contratti collettivi reperiti.* 58. - *Il testo dei contratti collettivi, oggetto di particolare indagine.*

57. - L'elenco dei contratti collettivi reperiti.

La seconda Parte della presente relazione contiene un quadro complessivo dei 240 contratti raccolti ed esaminati.

Come si è già precisato, l'indagine ha scelto come « *campione* » la ricerca di tutti i contratti collettivi di lavoro della provincia di Torino riguardanti il settore industriale e risalenti al periodo precorporativo.

Tali contratti sono stati reperiti in numero di 250; dei quali 10 sono stati scartati perchè di limitatissimo interesse, e 240 sono stati esaminati alle finalità prefisse.

Per lo svolgimento della indagine sulle singole disposizioni contrattuali - i risultati della quale sono stati esposti nella prima parte della presente relazione - sono stati ulteriormente individuati 157 dei 240 contratti raccolti, non tenendo conto nè di quelli meramente salariali, nè di quelli il cui testo era più o meno completo.

Nel predisporre l'elenco di tutti i contratti raccolti, ivi compresi quelli dei quali non sono state studiate le singole disposizioni, vengono indicati per ciascun contratto:

- a) *la data di stipulazione;*
- b) *il settore economico cui il contratto si riferisce;*
- c) *gli estremi approssimativi del contratto (stipulanti, sfera di efficacia, contenuto);*
- d) *la fonte di informazione attraverso la quale è stato reperito il contratto, e quando del contratto si è reperito il testo più o*

meno integrale, o si sono trovate informazioni più o meno dettagliate;

- e) *il contenuto* (cenni approssimativi);
- f) *se il contratto sia o non sia stato tenuto presente nell'indagine* per lo studio delle disposizioni in esso contenute.

* * *

1. - CONTRATTO COLLETTIVO 25 NOVEMBRE 1902

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Contratto collettivo* - da riferirsi al Comune di Torino - riguardante i compositori, stereotipisti, impressori, legatori, litografi degli stabilimenti tipografici, stipulato il 25 novembre 1902 fra l'assemblea dei proprietari e le commissioni operaie».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo quasi integrale in Materiale Archivio U.I.T. (v. par. 58, n. 1).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario normale e straordinario per gli addetti ai lavori correnti, per gli addetti ai giornali quotidiani, lavoro a cottimo, stipendi, apprendisti, stereotipisti, impressori e loro apprendisti, legatori, litografi, disposizioni generali).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

2. - CONVENZIONE 27 OTTOBRE 1906

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Convenzione* aziendale riguardante gli operai della Società automobilistica «Itala», stipulata nel 1906 fra la Federazione dei metallurgici e la Società «Itala».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale da parte privata (v. par. 58, n. 2).

- *Contenuto*: convenzioni non salariali (assunzione maestranze, salari, orario, prove, qualifiche, casse, cooperative, cauzione, contenzioso, commissione interna e commissione d'arbitrato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

3. - CONVENZIONE 6 SETTEMBRE 1906

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Convenzione* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai modellatori delle fonderie, stipulata il 6 settembre 1906, a Torino, fra la commissione operaia, tra cui i rappresentanti della Camera del lavoro, e la commissione industriale, tra cui i rappresentanti della Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 15.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumento delle paghe, retribuzione nel periodo di prova, orario di lavoro, e lavoro straordinario).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

4. - CONVENZIONE 3 OTTOBRE 1906

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Convenzione* aziendale riguardante le operaie del cotonificio «Jona», stipulata il 3 ottobre 1906, a Torino, fra la commissione operaia, tra cui i rappresentanti della Camera del lavoro, e la commissione industriale, tra cui i rappresentanti della Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 16.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (commissioni operaie, aumenti sui cottimi, aumenti di retribuzione, perdita di giornate lavorative).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

5. - CONVENZIONE 23 OTTOBRE 1906

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Convenzione* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai fonditori, stipulata il 23 ottobre 1906 fra la commissione operaia, tra cui i rappresentanti della Camera del lavoro, e la commissione industriale, tra cui i rappresentanti della Lega industriale.».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 16 (v. par. 58, n. 3).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti di retribuzione, aumenti per ore straordinarie, licenziamento-preavviso, impegno di compilare il regolamento unico, lavoro a cottimo).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

6. - CONVENZIONE 1907

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- «*Convenzione* aziendale riguardante gli operai oleari delle Stearinerie-Oleifici Lanza, stipulata nel 1907 tra la commissione operaia, la Camera del lavoro, un rappresentante dell'azienda e il presidente della Lega industriale.».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 20 (v. par. 58, n. 4).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (commissioni interne, lavoro straordinario, notturno e festivo, garanzia di continuità del lavoro, ritardi nell'entrata, multe, primo maggio festivo, licenziamento-preavviso, giorno di paga).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

7. - CONVENZIONE 1907

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- «*Convenzione* aziendale riguardante gli operai della Società «Stabilit» - stipulata nel 1907, a Torino, fra l'azienda e una

rappresentanza operaia, con l'intervento della Lega industriale e della Federazione arti edilizie».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 17.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

8. - CONVENZIONE 25 MARZO 1907

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Convenzione* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante le maestranze degli stabilimenti automobilistici, stipulata il 25 marzo 1907, a Torino, tra la commissione operaia, tra cui il segretario generale della Federazione metallurgica e il segretario della stessa, sezione di Torino, e la commissione industriale, tra cui un rappresentante della Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 17.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (esclusione del licenziamento per reato politico, iscrizione alla cassa mutua di previdenza, tolleranza per i ritardi, aumenti di retribuzione, categorie delle maestranze, cottimo, durata della convenzione, garanzia di continuità del lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

9. - CONVENZIONE 5 APRILE 1907

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Convenzione* aziendale riguardante gli operai e le operaie dello Stabilimento laniero «Schilling» stipulata il 5 aprile 1907 tra la commissione operaia, tra cui un rappresentante della Confederazione arti tessili-sezione di Torino, e gli imprenditori, più un rappresentante della Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 18.

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti di retribuzione, orario di lavoro e ore straordinarie, pagamento a quindicina).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

10. - CONVENZIONE MAGGIO 1907

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Convenzione* - territoriale, per il Piemonte - riguardante le giovani operaie dipendenti da fabbriche aventi maestranze femminili almenò per il 50 per cento, stipulata nel maggio 1907, a Torino, tra la Società nazionale di mutuo soccorso e la commissione industriale rappresentante un gruppo di industrie seriche, assistita dalla Lega industriale e dall'Associazione serica del Piemonte (pare non mai andata in applicazione) ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in « Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 33.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (riduzione orario di lavoro, aumenti di salario, iscrizione alla Cassa nazionale invalidità e vecchiaia, trattenute di garanzia).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

11. - CONVENZIONE 25 MAGGIO 1907

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Convenzione* aziendale riguardante gli operai dello Stabilimento laniero « Bona » stipulata il 25 maggio 1907, a Caselle, fra la Federazione arti tessili sezione di Torino, l'azienda e la Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 19.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, ritardi, multe, paga, distribuzione del lavoro, cottimo per le pinzatrici, acconti di paga, depositi cauzionali, trattamento operaie « doubleuse » e « selfacting », aumenti di retribuzione, preavviso di licenziamento).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

12. - CONVENZIONE 3 AGOSTO 1907

- *Categoria economica di produzione: tessile.*
- « *Convenzione aziendale riguardante gli operai della Società «Cotonificio Valle di Susa» stipulata il 3 agosto 1907, a Torino, tra la commissione operaia, tra cui dei rappresentanti della Federazione arti tessili, e l'azienda, alla presenza della Lega industriale.* »
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 36.*
- *Contenuto: convenzioni salariali e di altra natura (aumento tariffe, limitazione dell'aumento derivante dalla tariffa errata, sovvenzioni per le partorienti, esclusioni di talune multe in relazione alla lavorazione dei tessuti difficili).*
- *Indagine: contratto tenuto presente nello studio svolto.*

13. - CONVENZIONE 21 AGOSTO 1907

- *Categoria economica di produzione: tessile.*
- « *Convenzione aziendale riguardante le operaie della Ditta «Bass & C. - Cotonificio Aurora» stipulata il 21 agosto 1907, a Torino, fra la commissione operaia, assistita dai rappresentanti della Federazione arti tessili, e l'azienda, con l'intervento della Lega industriale e del capo del Gruppo cotonieri.* »
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1907, pag. 37.*
- *Contenuto: convenzioni salariali e di altra natura (lavoro a cottimo e controllo dell'operaia sul metraggio prodotto, certificato medico per le assenze per malattia, ritardi sul lavoro, sostituzioni per assenze, dotazioni di armadio farmaceutico).*
- *Indagine: contratto tenuto presente nello studio svolto.*

14. - CONVENZIONE 1908

- *Categoria economica di produzione: grafica.*
- « *Convenzione - territoriale, per Torino - riguardante gli operai degli Stabilimenti grafici di Torino stipulata nel 1908, a*

Torino, fra la Federazione del libro e l'Associazione dei proprietari ed esercenti arti grafiche (designato come gruppo della Lega industriale)».

- *Fonte di informazione:* reperita nota informativa in «Boll. Lega Ind.» 1908, pag. 26.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e accordi per riassunzione di scioperanti licenziati (contenuto dubbio).
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

15. - ACCORDO

- *Categoria economica di produzione:* metalmeccanica.
- «*Accordo aziendale riguardante gli operai fucinatori delle fonderie della Società «Giovanni Gilardini» stipulato (non risulta nè la data nè dove) fra la Federazione metallurgica e l'azienda, con l'intervento della Lega industriale».*
- *Fonte di informazione:* reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1909, pag. 143.
- *Contenuto:* mere convenzioni salariali.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

16. - CONVENZIONE 26 MARZO 1909

- *Categoria economica di produzione:* non risulta.
- «*Convenzione aziendale riguardante le operaie preparatrici della Ditta «Boero & C.», stipulata (sembra) il 26 marzo 1909, a chiusura di uno sciopero».*
- *Fonte di informazione:* reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1909, pag. 96.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

17. - CONVENZIONE 2 LUGLIO 1909

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Convenzione* aziendale riguardante le operaie della Ditta «Hoffman & C.» stipulata, a Torino, il 2 luglio 1909 fra la commissione operaia, assistita dalla Camera del lavoro, e l'azienda, assistita dalla Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1909, pag. 125.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali ed una clausola in merito alle multe.
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

18. - ACCORDO 14 AGOSTO 1909

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Accordo* - territoriale per Torino e Provincia - riguardante varie categorie di dipendenti dall'industria conciaria, stipulato il 14 agosto 1909, a Torino, fra il Comitato centrale della Federazione italiana lavoratori pellettieri, il rappresentante della sezione di Torino di detta Federazione, il segretario della Camera del lavoro in rappresentanza delle maestranze e il presidente del gruppo cuoio presso la Lega industriale con i rappresentanti della ditta indicati sul concordato ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1909, pag. 134 (v. par. 58, n. 5).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (giornata lavorativa e paghe minime, lavoro straordinario, ritardi sul lavoro, licenziamento con preavviso e in tronco).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

19. - CONCORDATO

- *Categoria economica di produzione*: non risulta.
- « *Concordato* aziendale - per i dipendenti della Ditta «Ferretti» - stipulato (non risulta la data) a Torino. Non risultano le parti stipulanti.

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 48.
- *Contenuto*: non risulta.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

20. - REGOLAMENTO MARZO 1910

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «Regolamento di fabbrica aziendale - per dipendenti della Ditta «SPA» - stipulato nel marzo 1910 a Torino, fra l'azienda e la Federazione metallurgica».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 48.
- *Contenuto*: non risulta.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

21. - ACCORDO 4 APRILE 1910

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «Accordo aziendale riguardante gli operai delle Officine «Sesto S. Giovanni» di A. Valsecchi di Balangero stipulato il 4 aprile 1910 (non risulta dove) fra gli operai e l'azienda con l'intervento della Federazione metallurgica e della Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 95.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

22. - CONVENZIONE AGOSTO 1910

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- «Convenzione (a chiusura di sciopero) aziendale riguardante otto operai silicatori della Conceria «F. Bruno» stipulata nell'agosto 1910 (non risulta dove). Non risultano chiare le parti stipulanti».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 189.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

23. - CONVENZIONE SETTEMBRE 1910

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Convenzione* (a chiusura di sciopero) aziendale riguardante gli operai della Ditta «Jura Evaristo» stipulata nel settembre 1910 (non risulta dove). Non risultano chiare le parti stipulanti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 190.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

24. - CONCORDATO 12 OTTOBRE 1910

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Concordato* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai scultori della industria del legno stipulato il 12 ottobre 1910 (non risulta dove) fra la commissione industriale, assistita dalla Lega industriale e la commissione operaia».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1911, pag. 13 (v. par. 58, n. 6).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (documenti da presentarsi per l'assunzione, presunzione di conoscenza del regolamento, entrata ed uscita, durata del lavoro, lavoro straordinario e in giorni festivi, ritardi, doveri di obbedienza, doveri vari delle maestranze, responsabilità per gli utensili e per guasti, licenziamento con preavviso e in tronco, paga, assicurazione infortuni, dichiarazione di prestato servizio, composizione amichevole delle controversie devolute ad una commissione, durata del concordato, disposizioni transitorie).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

25. - CONVENZIONE NOVEMBRE 1910

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- «*Convenzione* (a chiusura di sciopero) aziendale riguardante gli operai calzolai specialisti della «Manifattura Pellami e Calzature», conclusa nel novembre 1910, a Torino. Non risultano chiare le parti stipulanti».
- *Fonte di informazione*: reperita notizia in «Boll. Lega Ind.» 1910, pag. 189.
- *Contenuto*: mera concessione aumenti salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

26. - CONCORDATO 1911

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Concordato* aziendale riguardante le operaie tessitrici della «Manifattura Richiardi Vorweh & C.» stipulato nel 1911, a Torino, fra la Manifattura Richiardi Vorweh & C. e la Lega del lavoro di Torino, alla presenza del presidente della Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1911, pag. 79.
- *Contenuto*: non risulta chiaro se contenga mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

27. - CONVENZIONE MAGGIO 1911

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Convenzione* (a chiusura di sciopero) aziendale riguardante gli operai del Cotonificio «Valle di Lanzo» stipulata nel maggio 1911 (non risulta dove). Non risultano chiare le parti stipulanti».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Boll. Lega Ind.» 1911, pag. 79.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

28. - CONCORDATO 11 GIUGNO 1911

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato territoriale* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante le operaie sarte e modiste delle ditte di confezioni, stipulato l'11 giugno 1911, a Torino, fra la rappresentanza delle maestranze fra cui i rappresentanti della Camera del lavoro e della Lega sarte e modiste, e la commissione industriale, fra cui il presidente della Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1911, pag. 106 (v. par. 58, n. 7).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (libretto di lavoro, documenti per l'assunzione, durata periodo di prova, modalità di pagamenti, non obbligatorietà del lavoro a cottimo, orario di lavoro straordinario, ore di entrata e uscita, ritardi, responsabilità per oggetti in consegna, divieto di asportare ritagli, varie norme a tutela del segreto sui modelli, licenziamento con preavviso e in tronco, composizione amichevole delle controversie devolute ad una commissione (durata, membri, ecc.), durata della convenzione, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

29. - CONCORDATO GENNAIO 1912

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dipendenti dalle fabbriche automobilistiche consorziate, stipulato nel gennaio 1912, a Torino, fra la commissione operaia, la Federazione metallurgica e la commissione industriale, rappresentante le ditte nel Consorzio fabbriche automobilistiche».

- *Fonte di informazione*: reperito in notizia diffusa (praticamente quasi sostituito il testo) in «Boll. Lega Ind.» 1912, pag. 49.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (accordo per la creazione di un regolamento, salario in base al libretto paga, aumento paghe, due categorie di maestranze, paga dei cottimisti e aumenti per certe categorie).
Nella stessa data, il *regolamento* concordato (con norme su: orario settimanale, deposito cauzionale degli operai, abolizione di tolleranza nell'orario, licenziamento, abolizione di commissione interna). Gli operai rifiutavano il regolamento ed entravano in sciopero, a cui le industrie rispondevano con la serrata.
Il 15 marzo si chiudeva lo sciopero con nuovo *regolamento*, con il quale gli operai perdevano i benefici del concordato e dovevano depositare la cauzione, veniva aumentato l'orario, erano modificate le norme sul licenziamento, era negato il riconoscimento delle organizzazioni operaie e delle commissioni interne, veniva fissato l'obbligo di reclamo scritto prima di proclamare uno sciopero (a pena la perdita di cauzione).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

30. - CONTRATTO COLLETTIVO DICEMBRE 1912

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante i tipografi, legatori e stereotipisti della industria tipografica, stipulato nel dicembre 1912, a Torino, fra l'Associazione tra proprietari esercenti delle arti grafiche e le Federazioni dei lavoratori del libro e dei legatori».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (*disposizioni generali*: assunzione, licenziamenti, riammissione, orario, festività infra settimanali, lavoro straordinario, lavoro a cottimo, distribuzione lavoro, varie, commissione arbitrale, disposizione finale, durata della convenzione; *composizione a mano*: lavoro a cottimo, ristampe, doveri del cottimista, impaginazioni, eccezioni, intercalazioni, filettature, frazioni, titoli

e sottotitoli, paragonaggio, interlinee, usi e filetti, disposizioni speciali, stipendi e stipendiati, correttori e revisori, apprendisti; *composizione meccanica*: personale, sistema di lavoro, tirocinio, stipendi, orario, norme speciali; *stampa a macchina per lavori diversi*: conduttori, aiutanti, pedaline, metti-fogli, apprendisti, disposizioni transitorie; *stereotipia piana*: operai, allievi, disposizioni speciali, disposizioni transitorie; *legatorie*: minimi di stipendi settimanali).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

31. - CONTRATTO COLLETTIVO DICEMBRE 1912

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Contratto collettivo - territoriale per il Comune di Torino - riguardante i litografi dell'industria tipografica, stipulato nel dicembre 1912, a Torino, fra la commissione proprietari litografi della Lega industriale di Torino e la commissione operaia della Federazione litografi-sezione di Torino*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (norme e tariffe del lavoro dei litografi, assunzione del personale, licenziamenti, riammissioni, orario normale, lavoro straordinario, giorni festivi nella settimana, sospensione temporanea del lavoro, cottimo, distribuzione lavoro, varie, probiviri, commissione arbitrale, durata convenzioni, norme speciali e tariffe per il ramo stampa, allievi, stipendi, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

32. - CONCORDATO 21 GIUGNO 1913

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Concordato - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dell'industria automobilistica, stipulato il 21 giugno 1913, a Torino, fra il Consorzio fabbriche automobilistiche, la Lega industriale e la Federazione metallurgica*».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1913, pag. 96 (v. par. 58, n. 8).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (ore di lavoro, tolleranza per ritardi, paghe, modalità di riassunzione degli scioperanti, garanzia sulla media oraria, lavoro straordinario, commissione arbitrale, durata del contratto, finalità del deposito cauzionale, organizzazioni titolate per la risoluzione di eventuali controversie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

33. - CONCORDATO 7 APRILE 1919

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante tutte le categorie degli operai dipendenti dall'industria del legno e affini, stipulato il 7 aprile 1919, a Torino, tra la rappresentanza operaia del Sindacato lavoratori in legno ed affini di Torino e provincia e i rappresentanti degli industriali del legno e arti affini di Torino e provincia».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, reintegrazione della paga oraria, minimi di paga e categoria, cottimi, lavoro straordinario, riconoscimento commissione interna, preavviso per il licenziamento, cassa disoccupazione malattia, riduzione di orario, indennità di trasferta).
Segue il *Concordato generale*, stipulato il 30 giugno 1919, a Torino, fra le commissioni industriali e operaie del legno in applicazione del precedente, con contenuto di mere convenzioni salariali.

Seguono il *Concordato* stipulato il 1 luglio 1919, a Torino, fra la commissione mandataria degli industriali del legno - categoria tappezzieri di stoffa - e la rappresentanza categoria operai tappezzieri del Sindacato lavoratori legno; il *Concordato* stipulato l'8 luglio 1919, a Torino, tra le rappresentanze ramo indoratori - industriali ed operai; ed il *Concordato* dell'8 luglio 1919 tra la commissione industriale e quella rappresentante gli operai dell'industria dei pianoforti, tutti in applicazione del Concordato del 7 aprile 1919, con contenuto di mere convenzioni salariali.

Segue il *Regolamento* per gli Stabilimenti delle industrie del legno e affini stipulato il 28 giugno 1919 fra il Sindacato lavoratori legno e la Lega industriale, con contenuto: norme salariali e di altra natura (assunzioni operai, orario, ore straordinarie, ingresso e comportamento sul lavoro, assenze, paghe, utensili, disposizioni disciplinari, licenziamento, infortuni, commissioni interne, sciopero).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

34. - CONCORDATO 1 MAGGIO 1919

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato* territoriale - non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai tagliatori e le operaie tagliatrici delle sartorie, stipulato il 1 maggio 1919, a Torino, fra il Comitato Unione proprietari di sartorie e la Società tagliatori e tagliatrici».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo originale ed integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (migliorie agli stipendi, forniture di vestiti, ferie, orario).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

35. - CONVENZIONE 21 GIUGNO 1919

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Convenzione* - territoriale per Torino - riguardante gli operai dei lanifici di Torino, stipulata il 21 giugno 1919, a Torino, fra la Federazione arti tessili e le aziende».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

36. - CONVENZIONE 14 LUGLIO 1919

- *Categoria economica di produzione*: trasporti.
- « *Convenzione aziendale*, riguardante gli impiegati delle Ditte di trasporti «Gondrand», «Carpaneto», e «Belingardi», stipulato il 14 luglio 1919, a Torino, fra le aziende e le commissioni degli impiegati, fattorini e magazzinieri, assistiti dal segretario del Sindacato impiegati e commessi ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti stipendi e tariffe minime, apprendisti, aumenti per anzianità, partecipazione agli utili, ferie, orario straordinario, riconoscimento commissione mista per controversie malattia, disdetta del contratto, riposo settimanale, decorrenza del contratto, accordi particolari con la «Gondrand »).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

37. - CONTRATTO 8 NOVEMBRE 1919

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Contratto interaziendale*, riguardante gli impiegati e commessi delle industrie meccaniche e automobilistiche «Fiat», «Ansaldo», «San Giorgio», «SPA», «Itala», «Diatto-Frejus», «Gnome et Rhone», «Lancia», «Società nazionale officine Savigliano», «Cantieri aeronautici Ansaldo», «Fabbrica italiana oggetti smaltati», stipulato l'8 novembre 1919, a Torino, fra le aziende ed i Sindacati impiegati e commessi ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T. (v. par. 58, n. 9).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, anzianità, orario, tolleranza orario, ore straordinarie, ferie, multe, malattie, licenziamento e preavviso, retrocessione, caso di morte, collocamento, categorie, doppio stipendio, servizio militare, miglioramenti economici, disposizione transitoria, tabella, accordi speciali «Fiat »).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

38. - CONCORDATO FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- « *Concordato* aziendale, riguardante le maestranze della Ditta «Cinzano», stipulato nel febbraio 1920 (non risulta dove) fra le maestranze e l'azienda con l'intervento della Lega industriale e della Associazione subalpina delle industrie alimentari ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 2.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (elezione commissioni interne, mancata retribuzione nelle ferie, contributo per soccorso malattia).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

39. - CONCORDATO 4 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Modifiche al Concordato* - territoriale per Torino - riguardante gli operai del Consorzio fabbriche automobilistiche stipulato il 4 febbraio 1920 (non risulta dove) fra la rappresentanza delle ditte riunite nel Consorzio fabbriche automobilistiche e la F.I.O.M. (Federazione italiana operai metallurgici) ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 1.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

40. - CONCORDATO 12 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Concordato* - territoriale per Torino - riguardante gli operai e le operaie degli stabilimenti cartotecnici stipulato il 12 febbraio 1920, a Torino, fra la Lega industriale per le industrie scatolai di Torino e la Federazione italiana legatori, cartai ed affini ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 2.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

41. - CONTRATTO COLLETTIVO 21 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Contratto collettivo* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante i capi, assistenti e sottocapi degli stabilimenti lanieri, stipulato, a Torino, il 21 febbraio 1920 fra l'Unione nazionale assistenti tessili, il segretario della sezione di Torino di detta Unione e la Lega industriale, con la Federazione nazionale industriali lanieri ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 6 (v. par. 58, n. 10).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (minimi di stipendio, aumenti, commissione giudicante sui casi di contestata assegnazione ai sottocapi e sua composizione, arretrati di stipendio, mancata retribuzione per ore di sciopero, durata concordato, filatura a pettine, uffici di collocamento, assicurazioni sociali, ore straordinarie, riposo annuale, malattie e infortuni, licenziamenti, passaggio di carica, commissione mista, paghe, assegnazione macchinario).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

42. - ACCORDO 24 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* - territoriale per il Piemonte - riguardante gli impiegati tecnici delle industrie meccaniche, metallurgiche ed affini, stipulato il 24 febbraio 1920 (non si sa dove) fra l'Associazione industriali metallurgici, meccanici ed affini per il Piemonte e il Sindacato tecnici delle industrie metallurgiche di Torino e provincia ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 2 (v. par. 58, n. 11).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, anzianità, orario, ore straordinarie, ferie, multe, malattia, licenziamento e preavviso, caso di morte, servizio militare, varie, miglioramenti economici).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

43. - REGOLAMENTO 24 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Regolamento* interno, unico per l'industria laniera - territoriale per Torino e provincia - riguardante gli operai delle industrie laniere, approvato il 24 febbraio 1920 (non risulta dove) dal Gruppo laniero dell'Associazione piemontese dell'industria tessile, in conformità di quanto concordato tra la Federazione nazionale degli industriali lanieri, la Federazione industriali biellesi, la Federazione italiana operai tessili e il Segretariato tessile biellese».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 4 (v. par. 58, n. 12).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assunzione operai, documenti di ammissione al lavoro, ammissione donne e fanciulli, visita medica, periodo di prova, orario di lavoro, lavoro straordinario, controllo e permessi di entrata ed uscita, assenze, conteggio paga, reclami sulla paga, conservazione utensili e materiale, lavori fuori stabilimento, visite per inventario e personali, assegnazione del lavoro, punizioni, licenziamenti, liquidazione del cottimo in caso di licenziamento, infortuni, norme speciali, reclami e controversie, astensioni dal lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

44. - CONCORDATO 27 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- «*Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie conciari, stipulato il 27 febbraio 1920 (non risulta dove) tra la rappresentanza delle maestranze assistita dal Comitato regionale piemontese lavoratori in pelle e dalla Camera del lavoro e il capo del Gruppo industria conciaria in rappresentanza delle aziende, assistito dalla Lega industriale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (categorie per uomini e donne, paghe per Torino, cottimi, lavoro notturno, ricono-

scimento commissione interna, uguale trattamento a uomini e donne a parità di lavoro, licenziamento in periodo di prova, interruzione del lavoro, entità e devoluzione delle multe).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

45. - ACCORDO MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Accordo* aziendale riguardante le operaie sarte per signora della Ditta «La Merveilleuse», stipulato nel marzo 1920 (non risulta dove) tra il rappresentante dell'abbigliamento, il rappresentante della Camera del lavoro, e l'azienda ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, minimi di paga per confezioni e blouses, cottimo, licenziamento, multe, regolamento interno, durata del concordato) .
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

46. - ACCORDO MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante tutta la maestranza della Ditta «Dubosc» stipulato nel marzo 1920 (non risulta dove) tra l'A.M.M.A. e la F.L.O.M. ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 3.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

47. - CONCORDATO 3 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Concordato* aziendale - non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai dipendenti

dalle ditte chimiche confederate, stipulato il 3 marzo 1920, a Torino, (non risultano chiare le parti stipulanti)».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 4.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (caro-viveri conglobamento, paghe, aumenti giornalieri, minimi salariali, aumenti per i cottimisti, ferie, saldo del forfait concordato a Milano, obbligo di ripresa immediata del lavoro, impegno a non assumere altre maestranze, scala mobile, note aggiuntive e clausole speciali).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

48. - CONCORDATO 3 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Concordato* - territoriale per Ivrea - riguardante gli operai degli Stabilimenti cittadini lavoratori nel legno, stipulato il 3 marzo 1920, a Torino, fra la commissione paritetica degli industriali, assistita dal segretario della Associazione industriali del legno ed affini per il Piemonte, e la commissione operaia, assistita dal segretario della Federazione nazionale lavoratori in legno».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 5.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

49. - CONCORDATO 4 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: gomma.
- «*Concordato* aziendale, riguardante gli operai dipendenti dalla Ditta «Borgougnan-Tedeschi» stipulato il 4 marzo 1920, a Torino, fra una rappresentanza dell'azienda, assistita dalla Lega industriale e una rappresentanza della maestranza operaia, assistita dal segretario generale della Federazione nazionale lavoratori chimici e gommai e dal segretario della Lega chimici e gommai di Torino».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 4.

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (rappresentanza operaia: attività, composizione; un caso individuale devoluto ad una commissione, corresponsione del premio di produzione-anticipato *una tantum* sul premio, premi agli operai licenziatisi).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

50. - CONCORDATO 11 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* aziendale, riguardante gli operai degli Stabilimenti «Autino Allievo e Biej», «Alessio», «Balbo», «Garavini», «Locati», «Solaro», «Ruotificio Italiano», «Carrozzeria Prata», stipulato l'11 marzo 1920, a Torino, fra la rappresentanza delle ditte stesse e la rappresentanza della F.I.O.M. - sezione di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

51. - CONCORDATO 11 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* aziendale, riguardante gli operai degli stabilimenti di costruzione e riparazione del materiale ferroviario «Fervet», «Officine Meccaniche di Pinerolo», «Magliola» di Santhià, «Officine Moncenisio» di Condove, stipulato l'11 marzo 1920, a Torino, fra la rappresentanza delle ditte e la rappresentanza della F.I.O.M.-sezione di Torino, e della F.I.L.I.L. ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 4.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

52. - CONCORDATO 12 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione: abbigliamento.*
- « *Concordato territoriale* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante le operaie modiste dell'industria abbigliamento, stipulato il 12 marzo 1920 (non risulta dove) fra un rappresentante della commissione industriale assistito dal segretario della Lega industriale e dell'A.P.I.V.A. e la commissione operaia, rappresentata dalla Federazione abbigliamento ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 7.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (riconoscimento organizzazione: Federazione abbigliamento, aumenti paghe, lavoro straordinario, regolamento interno, revisione semestrale caro-viveri).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

53. - CONCORDATO 19 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione: metalmeccanica.*
- « *Concordato aziendale*, per gli impiegati della Ditta «Elli & Zerboni», stipulato il 19 marzo 1920, a Torino, fra le rappresentanze degli impiegati, assistiti dal Sindacato impiegati e commessi, e l'azienda, assistita dal direttore della A.M.M.A. ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 6.
- *Contenuto:* mere convenzioni salariali.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

54. - CONCORDATO 25 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione: metalmeccanica.*
- « *Concordato - territoriale per il Piemonte* - riguardante gli operai del secondo gruppo stabilimenti meccanici, stipulato il 25 marzo 1920, a Torino, fra la Associazione industriali me-

tallurgici, meccanici ed affini per il Piemonte, e la Federazione italiana operai metallurgici - sezione di Torino ».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 10.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

55. - CONCORDATO 30 MARZO 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato* territoriale - non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante le operaie sar-te da donna dell'industria dell'abbigliamento, stipulato il 30 marzo 1920 (non risulta dove), fra un rappresentante della commissione industriale, assistito dal segretario dell'A.P.L.V.A., e la commissione delle maestranze rappresentata dal segretario della Federazione abbigliamento ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 7.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (riconoscimento Federazione abbigliamento, riconoscimento commissione interna, minimo di paga e aumenti, mantenimento criterio del premio, orario di lavoro, lavoro straordinario, giorni festivi, controversie devolute alla commissione interna, licenziamenti, devoluzione multe, durata concordato, aumento alle cottimiste, lavoro ai «travet»).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

56. - CONCORDATO APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Concordato* - territoriale per Torino - riguardante gli operai di un gruppo di stabilimenti meccanici (gruppo elencato nel contratto stesso), stipulato nell'aprile 1920 (non risulta dove) tra la Associazione fra industriali metallurgici, meccanici ed affini per il Piemonte e la F.I.O.M. in rappresentanza delle maestranze ».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 7.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

57. - CONCORDATO 1 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato* aziendale, riguardante le operaie dipendenti dalle fabbriche di biancheria «Boero», «Maina», «Armanino», «Gigante» stipulato il 1 aprile 1920, a Torino, fra la commissione delle maestranze e le aziende assistite dal segretario della A.P.I.V.A.».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 9.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti tariffe di lavorazione, gratifica di ferragosto, sospensione del lavoro, devoluzione ad altri lavori, ferie, devoluzione multe, risoluzione contestazioni, commissione interna).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

58. - CONCORDATO 2 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato* territoriale - non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante le operaie berrettaie dell'industria dell'abbigliamento, stipulato il 2 aprile 1920, a Torino, tra il capo sezione degli Industriali berrettai, assistito dal segretario dell'A.P.I.V.A., e la commissione delle maestranze, rappresentata dal segretario della Federazione abbigliamento».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 10.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti paghe e cottimi, premio di ferragosto, straordinari, perdita ore lavorative, commissioni interne, varie, orario di lavoro, ferie,

commissione paritetica per la risoluzione di controversie, durata del concordato).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

59. - CONCORDATO 13 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: spettacolo.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli artisti della industria cinematografica, stipulato il 13 aprile 1920, a Torino, fra i Sindacati artisti generici ed i rappresentanti degli stabilimenti cinematografici indicati nel testo del concordato ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 14 (v. par. 58, n. 13).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (riconoscimento Sindacato, assunzione in prevalenza di iscritti al Sindacato, categorie, onorari, presentazione del personale dal Sindacato, orario supplementi, trasferte, contrattazione parti speciali, mancata retribuzione in caso di mal tempo, assunzione delle masse, posa con più di un « *metteur en scène* », rispetto dell'orario, doveri dei soci del sindacato, risarcimento danno agli indumenti escluso il caso di furto, lavoro ad ora tarda ed avviso al Sindacato sulla disponibilità ai generici per i giorni successivi).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

60. - CONCORDATO 24 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune e la Provincia di Torino - riguardante gli operai dipendenti delle industrie meccaniche, metallurgiche e delle acciaierie, stipulato il 24 aprile 1920, a Torino, tra la Federazione nazionale industrie metallurgiche, l'A.M.M.A. e la Lega industriale e rappresentanti di parte operaia (Camera del lavoro) ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 10.

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (rapporti con le commissioni interne degli operai fuori orario di lavoro, rapporti con le commissioni interne dei datori di lavoro durante l'orario, retribuzione dei membri delle commissioni interne durante le trattative, convenzioni particolari per i metalmeccanici, convenzioni particolari per le acciaierie e richiamo a precedenti accordi).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

61. - CONCORDATO 27 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dipendenti dalle industrie di calzature, stipulato il 27 aprile 1920, a Torino, fra una rappresentanza industriale (fra cui un rappresentante della Lega di Alessandria), assistita dalla Lega industriale di Torino, e una rappresentanza operaia (di cui almeno uno, se non tutti i componenti, presente per la Federazione Nazionale lavoratori in pelli) ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « L'Inf. Ind. » 1920, n. 11 (v. par. 58, n. 14).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, giorni festivi, ore straordinarie, riconoscimento organizzazioni, uffici di collocamento, commissione interna, paga, tariffe, garanzia di paga, minimi di paga, determinazione delle categorie, sospensione, interruzioni del lavoro, riduzione dell'orario settimanale, premi a fine anno, controversie, vecchie consuetudini di miglioria, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

62. - CONCORDATO 28 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai sarti da uomo della industria dell'abbigliamento, stipulato il 28 aprile 1920, a Torino, tra i rappresentanti i proprietari di sartorie da uomo, assistiti dal segretario delle As-

sociazioni piemontesi industrie vestiario e affini e dal segretario dell'Associazione piemontese industriali e i rappresentanti degli operai, assistiti dal segretario della Federazione dell'abbigliamento».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 12.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (tariffe lavoro confezioni, classifica del lavoro, collegio arbitrale, lavoro straordinario).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

63. - ACCORDO MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- «*Accordo* - territoriale sembra per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie del cemento, stipulato nel maggio 1920 (non risulta dove) tra i rappresentanti dell'Associazione produttori cemento, tra cui un rappresentante della Lega industriale, e la commissione operaia, tra cui il segretario generale della Federazione italiana operai edili».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 15.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (categorie e salari, introduzione dell'indennità caro-viveri dopo tre mesi, ritenuta ad operai e loro devoluzione, impegno di impiegare nel limite del possibile gli invalidi di guerra e del lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

64. - CONCORDATO 12 MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: gomma.
- «*Concordato* territoriale - non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai dell'industria della gomma, stipulato il 12 maggio 1920, a Torino, fra la Lega lavoratori gomma e il Gruppo industriali della gomma».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 13.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

65. - CONCORDATO 20 MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: gas (servizi pubblici).
- «*Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dipendenti dalle industrie del gas, stipulato il 20 maggio 1920, a Torino, fra i rappresentanti del regio commissario del Comune di Torino, i rappresentanti della Società del gas, il rappresentante della Lega industriale di Torino, il rappresentante della Federazione fra gli addetti al gas e il rappresentante delle maestranze della Società».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 14.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

66. - ACCORDO 20 MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Accordo* - territoriale per Torino - riguardante gli operai delle industrie meccaniche, stipulato il 20 maggio 1920 (non risulta dove) tra la F.I.O.M. e l'A.M.M.A.»
- *Fonte di informazione*: reperita notizia informativa in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 14.
- *Contenuto*: convenzioni non salariali (l'orario del sabato).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

67. - CONVENZIONE 29 MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.

- « *Convenzione per la concessione dell'indennità di caro-viveri - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie chimiche, stipulata il 29 maggio 1920, a Torino, tra la commissione industriale e la commissione operaia* ».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 15.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

68. - CONVENZIONE 29 MAGGIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: trasporti (servizi pubblici).
- « *Convenzione (a chiusura di sciopero) aziendale - riguardante gli operai della Ferrovia Ciriè-Lanzo - stipulata il 29 maggio 1920, a Torino, tra i rappresentanti degli industriali tra cui dei rappresentanti della Lega industriale e i rappresentanti degli operai, alla presenza del prefetto di Torino* ».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 15.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

69. - CONCORDATO GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: trasporti.
- « *Concordato - territoriale per il Piemonte - riguardante gli chauffeurs delle Ditte di trasporti, stipulato nel giugno 1920, a Torino, fra l'Associazione industrie trasporti per il Piemonte e la Federazione piemontese trasporti* ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 17.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (paga, ore straordinarie, lavori fuori città, lavori in giorno festivo, rico-

noscimento organizzazioni e commissione interna, tute di corredo, ferie, malattia, assunzione e licenziamento, carico e scarico dei camions, responsabilità, fondo di garanzia, decorrenza regolamento, modifiche al regolamento).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

70. - CONVENZIONE 1 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Convenzione* per l'istituzione del carovita - territoriale per Torino - riguardante gli impiegati degli stabilimenti meccanici ed affini, stipulata il 1 giugno 1920, a Torino. (Non risultano le parti stipulanti)».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 16.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

71. - CONCORDATO 2 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Concordato* - territoriale per il Piemonte - in applicazione del concordato nazionale riguardante certi lavoratori della industria tessile, stipulato il 2 giugno 1920, a Torino, fra i rappresentanti dell'Associazione piemontese industriali tessili, assistiti dal segretario dell'A.P.I.T. e la rappresentanza operaia, assistita dal Sindacato operai arti tessili di Torino, dalla Federazione italiana tessili e dalla Unione nazionale assistenti tessili».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 16 (v. par. 58, n. 15).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, giorni di lavoro, apprendisti, cottimi, paghe e caro-viveri, ore straordinarie, lavoro a due squadre e lavoro notturno, orari per le tintorie candeggio ed affini, sospensioni e discontinuità di lavoro collettivo ed individuale, condizioni di miglior favore, disposizioni diverse).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

72. - ACCORDO 8 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Accordo* per la concessione di caroviveri - territoriale, non si comprende se per il Comune o la Provincia di Torino - riguardante gli operai delle industrie cartotecniche, stipulato l'8 giugno 1920, a Torino, fra i rappresentanti degli Industriali, tra cui un rappresentante della Lega industriale, ed i rappresentanti degli operai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 17.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

73. - CONCORDATO 6 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Concordato* - territoriale, non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai dell'industria del legno, stipulato il 6 giugno 1920, a Torino, tra la commissione industriale, assistita da un rappresentante della Lega industriale e la Federazione dei lavoranti in legno ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 17.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, paghe, caroviveri, passaggio di categoria, abolizione cottimi per talune industrie, commissione per la istituzione «Cassa disoccupazione malattia», istituzione uffici di collocamento, turni e riduzione di orario, lavori straordinari, lavoro fuori residenza, licenziamenti, studio della questione delle ferie da parte di una commissione paritetica, indennità agli intagliatori muniti di utensili, commissione per le modifiche al presente regolamento, retroattività sui miglioramenti, durata accordo).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

74. - CONCORDATO 7 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: varie.
- « *Concordato* - territoriale, di zona non ben definita - riguardante gli operai dipendenti dalle fabbriche di pianoforti ed affini, stipulato il 7 giugno 1920 (non risulta dove) fra l'Associazione industria pianoforti (con un rappresentante della Lega industriale) e l'Associazione lavoratori pianoforti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 16.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (ore lavorative, minimi di paga, caro-viveri, passaggi di categoria, commissione paritetica, turni ridotti, straordinari, trasferta, licenziamento, ferie, retroattività dei miglioramenti).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

75. - CONCORDATO 7 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: trasporti.
- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante i carrettieri delle ditte di trasporti, stipulato il 7 giugno 1920, (non risulta dove) fra l'Associazione industrie trasporti per il Piemonte e la Federazione piemontese trasporti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 17 (v. par. 58, n. 16).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, paghe, ore straordinarie, lavori fuori città, lavori in giorno festivo, riconoscimento organizzazione e commissione interna, corredo, ferie, malattie, assunzioni e licenziamenti, responsabilità, fondo di garanzia, regolamento, durata del concordato, modifiche al concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

76. - CONCORDATO 22 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.

- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante i dipendenti delle industrie conciarie, stipulato il 22 giugno 1920, (non risulta dove), fra l'Associazione delle industrie delle concerie per il Piemonte, i rappresentanti degli Industriali assistiti dal segretario dell'Associazione per le questioni sindacali, con l'intervento della Lega industriale, la Camera del Lavoro e la Federazione nazionale lavoratori in pelli, in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 18.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

77. - CONCORDATO 26 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Concordato* - regionale, in applicazione del concordato nazionale per il Piemonte - riguardante gli operai addetti alle industrie dei fiammiferi, stipulato il 26 giugno 1920, a Torino, fra le rappresentanze degli industriali e quelle degli operai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 19.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

78. - ACCORDO 27 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Accordo aziendale*, riguardante le maestranze della ditta «Vigitello», stipulato il 27 giugno 1920, a Torino, tra la commissione interna e l'azienda ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 19.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

79. - ACCORDO LUGLIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo* in applicazione del concordato nazionale - territoriale per Torino e Provincia - riguardante gli operai dipendenti dalle industrie laniere, stipulato nel luglio 1920, (non risulta dove), tra gli industriali e gli operai».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 24.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

80. - CONVENZIONE 1 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Convenzione* per la concessione di nuova indennità di caroviveri - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai stampatori, compositori, stereotipisti, legatori, zincografi, e litografi delle tipografie piemontesi, concordata nel luglio 1920 a Torino, sulla base del concordato del 1 aprile 1920, da parte delle Associazioni industriali grafiche ed affini del Piemonte».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 21.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

81. - CONCORDATO 5 LUGLIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: molitoria.
- «*Concordato* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai della industria molitoria stipulato il 5 luglio 1920, a Torino, fra il Consorzio mugnai ed i rappresentanti degli operai mugnai».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 20.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

82. - ACCORDO 17 LUGLIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo per le modalità e fissazione delle quote trimestrali di caro-viveri - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante i capi e sottocapi della industria tessile, stipulato il 17 luglio 1920, a Torino, fra la Federazione nazionale industriali lanieri e l'Unione nazionale degli assistenti tessili, alla presenza rispettivamente della rappresentanza degli industriali, e della rappresentanza dei capi assistenti e sottocapi, quest'ultima assistita dal segretario dell'Unione nazionale assistenti tessili di Torino*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 23.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

83. - ACCORDO 26 LUGLIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai del «Jutificio Italiano», stipulato il 26 luglio 1920, a Torino, fra l'azienda e il Sindacato operai arti tessili*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 23.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (mantenimento in vigore del concordato e del regolamento, nuova commissione interna, recupero ore perdute per sciopero, licenziamenti, accordi speciali).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

84. - CONCORDATO 30 LUGLIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Concordato*, complemento al concordato nazionale - territoriale per il Piemonte e la Lombardia - riguardante gli operai delle industrie della carta (restando non chiarito in contratto se si applichi anche alle piccole industrie), stipulato il 30 luglio 1920, a Milano, tra la Federazione legatori e cartai per gli operai e una rappresentanza industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 24.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti di paghe, minimi salariali per uomini e donne, categorie degli operai e loro minimi di salario, cottimi, situazioni più favorevoli).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

85. - CONVENZIONE 12 AGOSTO 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Convenzione* per la revisione del caroviveri e comma aggiuntivo al concordato del 27 aprile 1920 circa la corresponsione di una indennità agli operai che abbandonano lo stabilimento - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai della industria meccanica della calzatura, stipulato il 12 agosto 1920, a Torino, tra l'Associazione Industriali per il Piemonte e la Liguria, tra cui un rappresentante della Lega industriale di Alessandria, e la Associazione degli operai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 27.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

86. - CONCORDATO OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.

- « *Concordato* - territoriale per zona non ben definita - riguardante gli operai e le operaie degli stabilimenti cotonieri, stipulato nell'ottobre 1920 (non risulta dove), fra gli industriali, assistiti dal segretario dell'A.P.I.T., e la Federazione italiana operai tessili ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 35.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

87. - ACCORDO OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- « *Accordo* per la revisione trimestrale per le indennità caroviveri - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai compositori, stampatori, stereotipisti, legatori, zincografi e litografi, redatto nell'ottobre 1920, (non risulta dove), dalla Associazione nazionale industriali grafici ed affini del Piemonte ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 35.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

88. - ACCORDO OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: varie.
- « *Accordo* per la concessione di caroviveri - territoriale, non si comprende se si riferisca a Torino o al Piemonte - riguardante gli operai delle fabbriche di pianoforti ed affini, stipulato nell'ottobre 1920, (non risulta dove), da una commissione paritetica fra gli Industriali, assistita dal presidente dell'Associazione industriali pianoforti ed affini, e gli operai assistiti dal segretario del Comitato centrale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 36.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

89. - ACCORDO 3 OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Accordo* per la quota di caroviveri - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie del legno ed affini, stipulato il 3 ottobre 1920, a Torino, fra la Associazione piemontese industrie del legno ed affini, assistita da un rappresentante della Lega industriale e il Sindacato torinese dei lavoratori in legno, assistiti dal segretario generale del Sindacato centrale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « L'Inf. Ind. » 1920, n. 34.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

90. - CONCORDATO OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato*, in applicazione del Concordato di Roma del 19 settembre 1920 e di quello di Milano del 1 ottobre 1920 - territoriale, non è chiaro l'ambito di applicazione - riguardante gli operai modellisti dipendenti da laboratori privati, stipulato (sembra) nell'ottobre 1920, forse a Torino, tra la commissione industriale, assistita dall'A.M.M.A., e la commissione operaia, comprendente un rappresentante della F.I.O.M. ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « L'Inf. Ind. » 1920, n. 38.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti per agosto e settembre con deduzione indennità carovita, aumenti da ottobre. Detti aumenti verranno considerati carovita finchè non verranno ripartiti fra i diversi elementi della paga, ferie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

91. - CONCORDATO 8 OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Concordato* contenente disposizioni di caroviveri - territoriale, per il Piemonte - per le maestranze delle cartiere piemontesi, stipulato l'8 ottobre 1920, a Torino, fra la Associazione fabbricanti di carta - sezione ligure-piemontese, e la Federazione legatori e cartai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 34.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

92. - CONVENZIONE 9 OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Convenzione* per la revisione del caroviveri, già determinato dal Concordato 12 maggio 1920 - territoriale, per il Piemonte riguardante dipendenti della industria maglierie, stipulato il 9 ottobre 1920, a Torino, tra gli Industriali maglifici firmatari del Concordato del 12 maggio 1920, assistiti da un rappresentante dell'A.P.I.T., e dai rappresentanti delle maestranze operaie ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 34.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

93. - CONCORDATO 18 OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante i capi e gli assistenti lanieri, stipulato il 18 ottobre 1920, a Torino, fra un rappresentante della A.P.I.T. e l'Unione nazionale assistenti tessili - sezione di Torino ».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 35.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

94. - CONVENZIONE 25 OTTOBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Convenzione* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai delle sezioni confezioni per signora e berrettai, della industria del vestiario ed affini, stipulato il 25 ottobre 1920, a Torino, tra un rappresentante degli industriali, un rappresentante dell'Associazione industrie vestiario ed affini, un rappresentante degli operai e la Federazione abbigliamento ».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 37.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (*Convenzioni delle sezioni confezioni per signora*: paga minima, aumenti globali, revisione caroviveri, ferie, licenziamenti, durata concordato - *Concordato della sezione berrettai*: caroviveri, compenso ferie, applicazione caroviveri, sua revisione, condizioni cui è subordinata, lavoro straordinario, regolamento disciplinare, durata concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

95. - CONVENZIONE 10 NOVEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Convenzione* per la revisione caroviveri nel trimestre novembre-gennaio - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dell'industria meccanica delle calzature, stipulato il 10 novembre 1920, a Torino, fra l'Associazione industrie meccaniche calzature per il Piemonte e la Liguria e la Federazione lavoratori in calzature ».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 39.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

96. - ACCORDO 19 NOVEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Accordo* - territoriale, per Torino e provincia e per Bra - riguardante gli operai delle industrie conciarie, stipulato il 19 novembre 1920, a Torino, fra l'Associazione industriali della concia del Piemonte, i rappresentanti delle ditte industriali interessate, assistiti dal segretario dell'Associazione per le questioni sindacali, e la Camera del lavoro, con alcuni rappresentanti delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 40.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (ferie per il 1920-1921, nuova addizionale caroviveri, interruzione del lavoro, cottimi, trattamento operai addetti alla manutenzione, revisione carovita, decorrenza del presente concordato). Segue un *Accordo aggiuntivo* per il trattamento agli operai scelti
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

97. - CONCORDATO 22 NOVEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Concordato* in applicazione del concordato nazionale - territoriale, per il Piemonte - riguardante le maestranze delle industrie chimiche, stipulato il 22 novembre 1920, a Torino, tra l'Associazione industrie chimiche ed estrattive per il Piemonte e la Federazione italiana operai chimici, gruppo regionale piemontese ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 41.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumento paga, aumento caroviveri, quote arretrate, detrazione aumenti, ferie, indennità di licenziamento, uffici di collocamento, denuncia del concordato).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

98. - ACCORDO 2 DICEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: molitoria.
- « *Accordo* concessione di un anticipo di retribuzione - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai mugnai, stipulato il 2 dicembre 1920, a Torino, fra la rappresentanza degli industriali e la rappresentanza degli operai, alla presenza del prefetto, con l'intervento del Consorzio agrario provinciale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 42.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

99. - CONCORDATO 9 DICEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante le operaie dipendenti dalle industrie del vestiario ed affini, stipulato il 9 dicembre 1920, a Torino, tra le ditte interessate, assistite dal segretario dell'A.P.I.V.A., e la commissione delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 43.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumento tariffe, aumento preparatrici colli, tariffe occhielliste, operaie a giornata fissa, revisione caroviveri, corresponsione paghe, sospensione dal lavoro, mutamento di mansioni, riposo di ferragosto, ferie, devoluzione delle multe, riconoscimento dell'organizzazione, durata del concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

100. - CONCORDATO 12 DICEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: chimica.

- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dalle fabbriche di fiammiferi ed affini, stipulato il 12 dicembre 1920, a Milano, fra i rappresentanti la Società «Unione Industrie Fiammiferi», il direttore generale delle Fabbriche riunite di fiammiferi e i rappresentanti delle commissioni interne dello stabilimento, con alcuni membri della Lega operai fiammiferi ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 44.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti paghe, aumenti tariffe, cottimi, indennità ottobre-dicembre 1920, gennaio e marzo 1921, diminuzione del caroviveri, ferie, licenziamenti, indennità o preavviso, rinvio per il problema degli uffici di collocamento e delle sospensioni parziali del lavoro, durata del concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

101. - CONCORDATO 20 DICEMBRE 1920

- *Categoria economica di produzione*: gomma.
- « *Concordato* - territoriale - riguardante gli operai dipendenti dalla industria della gomma, stipulato il 20 dicembre 1920, a Torino, tra i rappresentanti delle ditte fabbricanti in gomma e i rappresentanti di parte operaia assistiti dalla Federazione italiana operai gommai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 44.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (caroviveri, aumento, decorrenza revisione, lavoro notturno, semi-notturno, percentuale di assunzione di operai gommai, ferie, licenziamenti, indennità preavviso, riconoscimento anzianità, rinvio per l'ufficio di collocamento).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

102. - CONCORDATO 3 GENNAIO 1921

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- « *Concordato* (a chiusura di sciopero) - territoriale, non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai dell'industria del cioccolato, stipulato il 3 gennaio 1921, (non risulta dove), (non risultano chiare le parti stipulanti) ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 2.
- *Contenuto*: norme salariali; per la parte normativa richiama un Concordato precedente.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

103. - CONCORDATO 22 GENNAIO 1921

- *Categoria economica di produzione*: spettacolo.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante il personale degli stabilimenti cinematografici, stipulato il 22 gennaio 1921, a Torino, tra l'Associazione industriale delle industrie cinematografiche del Piemonte, aderente alla Lega industriale di Torino, e il Sindacato operai cinematografici, aderente alla Camera del lavoro di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 3.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumento caroviveri, uffici di collocamento, istituzione di una commissione paritetica per la formazione di un nuovo patto di lavoro, esclusione di rappresaglie, ripresa del lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

104. - CONTRATTO COLLETTIVO 24 FEBBRAIO 1921

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- « *Contratto collettivo* - territoriale per il Piemonte - riguardante i tipografi, stereotipisti, litografi, zincografi e legatori del-

le industrie tipografiche, stipulato a Torino, il 24 febbraio 1921, fra l'Associazione industriali grafici e affini del Piemonte e l'Associazione italiana lavoratori del libro, la Federazione litografi, la Federazione fotoincisi e la Federazione legatori».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (disposizioni generali: assunzione personale, riammissione, orario, distribuzione del lavoro, cottimo, lavoro straordinario, vacanze e ferie, divergenze, commissione arbitrale, licenziamenti e indennità per licenziamenti, disposizioni transitorie varie - *tipografi*: composizione a mano: apprendisti, prima categoria, compositori, tornitori e revisori, cottimo, intercalazioni, paragonaggio, interlinee, usi e filetti, disposizioni speciali, oristi; composizione meccanica: personale, sistema di lavoro, tirocinio, norme speciali; *stampa*: allievi, operai, disposizioni speciali transitorie - manovalanza interna: norme e tariffe; *litografi*: ramo stampa, norme tecniche, tariffe, articolo transitorio, ramo disegnatori di stabilimento, disegnatori di studio, tariffe; *zincografi*: disposizioni tecniche e tariffe; *legatori*: norme tecniche e tariffe, cottimo, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

105. - CONCORDATO 7 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie cotoniere e seriche associate all'A.P.I.T., stipulato il 7 aprile 1921, a Torino, fra l'Associazione piemontese industrie tessili, il Sindacato italiano tessile, il Sindacato operai arti tessili e la Federazione italiana operai tessili ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 14 (v. par. 58, n. 17).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, giorni di lavoro, apprendisti, cottimi, paghe e caroviveri, lavoro per donne, cambiamento di reparto, ore straordinarie).

narie, lavoro a due squadre notturno, orari per tintorie, candeggio ed affini, sospensione discontinuità del lavoro collettivo ed individuale, indennità di licenziamento, condizioni di miglior favore, disposizioni diverse).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

106. - CONCORDATO 16 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dalle industrie maglierie associate all'A.P.I.T. stipulato il 16 aprile 1921, a Torino, fra la A.P.I.T. per conto e nell'interesse delle ditte associate, escluso lo stabilimento di S. Ambrogio, e il Sindacato operai arti tessili ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 15.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (vigore del vecchio concordato, quota caroviveri elevata, ferie, indennità di licenziamento).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

107. - CONCORDATO 16 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato* aziendale, a modifica del Concordato del 9 dicembre 1920, riguardante le operaie preparatrici macchiniste e stiratrici della Società «ATILA», stipulato il 16 aprile 1921, (non risulta dove), tra l'azienda, assistita dal segretario dell'A.P.I.V.A., e la commissione delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 17.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

108. - CONCORDATO 23 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante capi e assistenti della industria cotoniera e serica associata all'A.P. I.T., stipulato il 23 aprile 1921, a Torino, fra l'Unione nazionale capi e assistenti tessili - sezione di Torino, e l'A.P.I.T., per conto e nell'interesse delle ditte associate, esercitanti industria cotoniera e tessitura serica, esclusi i passamantieri e altre specialità ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 18 (v. par. 58, n. 18).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assistenti, aiuto assistenti e capo reparto, paghe, condizioni di miglior favore, malattie ed infortuni, licenziamenti, passaggio ad assistenti, divergenze per l'assegnazione macchinario, caroviveri, indennità di licenziamento).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

109. - CONCORDATO 30 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Concordato* per la concessione del caroviveri - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai conciatori delle industrie conciarie piemontesi, stipulato il 30 aprile 1921, a Torino, fra il presidente dell'Associazione delle industrie della concia del Piemonte e il segretario del Comitato lavoratori in pelle ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 18.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

110. - ACCORDO 23 SETTEMBRE 1921

- *Categoria economica di produzione*: tessile.

- « *Accordo* sulla disposizione per l'applicazione automatica delle condizioni accordate negli stabilimenti lanieri del Biellese per la ripresa del lavoro - territoriale, non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai degli stabilimenti lanieri, stipulato il 23 settembre 1921, a Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in Materiale Archivio U.I.T. (contenuto nell'opuscolo intitolato al Concordato laniero 17 luglio 1920).
- *Contenuto*: disposizioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

111. - CONCORDATO 8 OTTOBRE 1921

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle ditte di maglierie, stipulato l'8 ottobre 1921, a Torino, fra il rappresentante dell'A.P.I.T. in nome e per conto delle ditte di maglieria associate e i rappresentanti del S.O.A.T. ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 40.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (vigore del vecchio concordato, riduzione salari e compenso ferie, giorni festivi, facoltà di disdetta).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

112. - CONTRATTO DI LAVORO 25 GENNAIO 1922

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Contratto di lavoro* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dalle Ditte produttrici cemento del Piemonte, stipulato il 25 gennaio 1922, (non risulta dove), tra il Sindacato italiano del lavoro - sezione di Casale, e l'Associazione regionale produttori cemento ed etemit del Piemonte ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 22 (v. par. 58, n. 19).

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assunzione, licenziamenti, orario, tariffe giornaliere della eternit e delle merci, lavoro festivo, ore straordinarie, limitazione dell'orario, pagamenti, disciplina sul lavoro, controversie, commissione interna, garanzia del contratto).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

113. - CONCORDATO 2 FEBBRAIO 1922

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Concordato* - territoriale, per Torino e provincia - riguardante gli operai delle industrie del legno ed affini - sezione dell'A.P.I.T., stipulato il 2 febbraio 1922, a Torino, fra la commissione degli industriali del legno, aderenti all'A.P.I.T. e il Comitato regionale dei lavoratori in legno, aderenti alla F.I.L.I.L. ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio dell'U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario e forme di lavoro, categorie e paghe, revisione delle paghe e delle tariffe, lavoro a cottimo e lavoro straordinario, licenziamento, commissione paritetica provinciale, commissione interna e fiduciari, istituti di previdenza, regolamento interno, durata concordato, disposizioni generali).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

114. - CONCORDATO 7 AGOSTO 1922

- *Categoria economica di produzione*: mineraria.
- « *Concordato* aziendale, riguardante gli operai addetti alle miniere di Brosso della Ditta «Ing. C. Sclopis & C.», stipulato il 7 agosto 1922, (non risulta dove), fra l'Associazione esercenti cave e miniere per il Piemonte, la ditta e le maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 30 (v. par. 58, n. 20).

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (competenze e durata del concordato, orario di lavoro, salario, libretto a risparmio, lavoro speciale, ore straordinarie, lavori a cottimo, cambiamento di reparto, giorni festivi, ferie, carburante, pagamenti, lavoro notturno, indennità di licenziamento, regolamento interno, riammissione del personale).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

115. - CONCORDATO LUGLIO 1922

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato aziendale* - per Torino - riguardante gli operai della FIAT, sezione automobili, stipulato nel luglio 1922, a Torino, tra la direzione dello stabilimento e la commissione interna della FIAT-Centro ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 28.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

116. - CONCORDATO 2 NOVEMBRE 1922

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale, non si comprende se si riferisca al Comune o alla Provincia di Torino - riguardante gli operai dell'industria laniera, stipulato il 2 novembre 1922, a Torino, (non risultano le parti intervenute) ».
- *Fonte di informazione*: reperita notizia informativa in Materiale Archivio U.I.T. (contenuto nell'opuscolo intitolato al Concordato laniero del 17 luglio 1920).
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

117. - CONCORDATO 29 NOVEMBRE 1922

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* aziendale, per la riduzione del carovita, riguardante gli operai delle Officine di Savigliano, stipulato il 29 novembre 1922, (non risulta dove), fra la direzione della Società nazionale delle Officine di Savigliano e i rappresentanti della F.I.O.M.-sezione di Torino, unitamente ai rappresentanti della commissione interna degli operai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 47.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

118. - ACCORDO DICEMBRE 1922

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante gli operai della Ditta «E.L. Antoniazzi», stipulato nel dicembre 1922, (non risulta dove), fra l'azienda e le maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 50.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

119. - ACCORDO 1923

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Accordo* aziendale per Torino - riguardante le maestranze della Ditta «Hofmann», stipulato nel 1923, a Torino, direttamente con una rappresentanza delle maestranze, senza alcun intervento delle organizzazioni operaie ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 9.

- *Contenuto*: convenzioni non salariali (risoluzione di una vertenza in materia di ferie).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

120. - ACCORDO 7 FEBBRAIO 1923

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Accordo aziendale riguardante gli operai addetti alla Manifattura di Cuorgnè, stipulato il 7 febbraio 1923, (non risulta dove), tra la Manifattura di Cuorgnè rappresentata dalla Federazione piemontese industrie tessili, e la Federazione sindacale fascista* ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 9.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (esclusione delle corresponsioni nelle ferie, calendario delle feste).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

121. - ACCORDO 10 MARZO 1923

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo aziendale, riguardante gli operai della SPA, stipulato il 10 marzo 1923, a Torino, tra i rappresentanti della SPA, il direttore della AM.M.A., e i rappresentanti degli operai, con i delegati della F.I.O.M.* ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 11.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

122. - ACCORDO 13 MARZO 1923

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.

- « *Accordo* - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai della media e piccola industria dolciaria, stipulato il 13 marzo 1923, a Torino, tra i rappresentanti degli industriali appartenenti alla media e piccola industria dolciaria di Torino e Provincia e i rappresentanti del Sindacato fascista dolciari e cioccolatai di Torino e Provincia ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 11.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (definizione di media e piccola industria, caroviveri, tabella paghe, condizioni di maggior favore, orario, lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità di licenziamento, permessi pagati - 21 aprile e 25 dicembre - condizioni di validità dell'accordo).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

123. - CONCORDATO APRILE 1923

- *Categoria economica di produzione*: molitoria.
- « *Concordato* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai dell'industria molitoria di Torino città, stipulato nell'aprile 1923, a Torino, tra gli Industriali molitori e il Sindacato mugnai di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 17.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, otto ore al giorno e una straordinaria, paghe, ferie, esclusione di modifiche al personale impiegato, minimo di lavoro garantito, vigore del concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

124. - CONCORDATO 12 APRILE 1923

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* per la soppressione del carovita - territoriale - riguardante gli operai dipendenti dalle Officine meccaniche di Pinerolo, stipulato il 12 aprile 1923, (non risulta dove), tra la

rappresentanza della ditta e il segretario provinciale fra le industrie metallurgiche della Federazione sindacale fascista in rappresentanza delle maestranze».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 16.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

125. - CONTRATTO DI LAVORO GIUGNO 1923

- *Categoria economica di produzione*: varie.
- «*Contratto di lavoro aziendale, riguardante i vigili notturni degli Istituti di Torino «Cittadini dell'Ordine» e «Vigilanza» stipulato nel giugno 1923, a Torino, fra i detti Istituti e i loro dipendenti aderenti alle Corporazioni fasciste».*
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 24.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

126. - ACCORDO AGOSTO 1923

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo per apportare modifiche al Concordato cotoniero del 6 aprile 1921 - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai della industria cotoniera, stipulato nell'agosto 1923, (non risulta dove), fra i rappresentanti dell'A.P.I.T. e il rappresentante della Federazione sindacale fascista, e il rappresentante del Sindacato fascista operai tessili».*
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 31.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

127. - ACCORDO 26 NOVEMBRE 1923

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo aziendale*, riguardante gli operai dei vari reparti delle «Officine Moncenisio di Condove», stipulato il 26 novembre 1923, a Torino, fra il Sindacato fascista operai metallurgici, la commissione interna Officine Moncenisio, la Federazione sindacale fascista di Torino e provincia, e le Officine Moncenisio ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 47.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

128. - ACCORDO 20 DICEMBRE 1923

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Accordo aziendale*, riguardante gli operai dipendenti dalla Società «Capamianto» di Torino, stipulato il 20 dicembre 1923, a Torino, tra l'Associazione piemontese industrie tessili, in nome e per conto della Società Capamianto, e la Federazione sindacale fascista di Torino e provincia ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1923, n. 51.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumento paghe, straordinari, ferie, indennità di licenziamento, devoluzione delle multe).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

129. - CONCORDATO 7 GENNAIO 1924

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- « *Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai tipografi, stereotipisti, litografi, zincografi e legatori dipendenti dalle industrie tipografiche, stipulato il 7 gennaio 1924, a Torino, fra l'Associazione industriale grafici ed affi-

ni del Piemonte, la Federazione italiana lavoratori del libro, la Federazione fotoincisor, la Federazione legatori e il Gruppo poligrafico fascista».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T. (v. par. 58, n. 21).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (*disposizioni generali*: assunzione, qualifica dell'operaio, riammissione, orario distribuzione del lavoro, lavoro a cottimo, lavoro straordinario, vacanze e ferie, divergenze, commissione arbitrale, licenziamenti, sospensioni, indennità per licenziamento, disposizioni transitorie, varie - *tipografi*: composizione a mano: apprendisti 1^a categoria compositori, correttori e revisori, lavoro a cottimo, doveri del cottimista, paragonaggio, disposizioni speciali, oristi; composizione meccanica: personale, sistema di lavoro, tirocinio, norme speciali; stampa: allievi, aiutanti, conduttori; varie, disposizioni transitorie; stereotipisti: allievi, operai, disposizioni speciali, disposizioni transitorie; manovalanza interna: norme e tariffe; *litografi*: ramo stampa: norme tecniche, tariffe, norme transitorie; ramo disegnatori: disegnatori di stabilimento, disegnatori di studio, tariffa; *zincografi*: disposizioni tecniche e tariffe; *legatori*: norme tecniche e tariffe, tariffe uomini e donne, cottimi, disposizioni transitorie, note esplicative per le norme e tariffe di lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

130. - ACCORDO GENNAIO 1924

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- «*Accordo - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai dipendenti dalla media e piccola industria dolciaria stipulato nel gennaio 1924, (non risulta dove), tra i rappresentanti dell'azienda e i rappresentanti del Sindacato fascista dolciari e cioccolatai di Torino e Provincia*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1924, n. 2.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (proroga del vecchio concordato con riduzione del numero degli operai, nomina di una commissione per sorvegliare l'applicazione del

concordato, subordinazione e accettazione di esso da parte delle ditte, facoltà di applicare migliori condizioni, accordo per compilare un concordato nazionale).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

131. - ACCORDO MARZO 1924

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante gli operai della Ditta «Ing. V. Tedeschi & C.», stipulato nel marzo 1924, a Torino, fra l'azienda e gli operai ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1924, n. 18.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

132. - ACCORDO OTTOBRE 1924

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Accordo* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai della industria del legno del Piemonte, stipulato nell'ottobre 1924, (non risulta dove), fra la Federazione italiana lavoratori in legno, l'Unione del lavoro, e il Sindacato fascista e la Associazione industrie del legno ed affini per il Piemonte ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1924, n. 41.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (ferie, indennità di licenziamento, caroviveri).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

133. - CONCORDATO 13 NOVEMBRE 1924

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* aziendale, riguardante gli operai tessili della Società «Capamianto» di Torino, stipulato il 13 novembre 1924,

a Torino, tra la Associazione piemontese industriali tessili per conto della Società «Capamianto» e l'Associazione sindacale fascista».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1924, n. 46.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, giorni di lavoro, paghe e caroviveri, straordinari, ferie, indennità di licenziamento, disposizioni diverse).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

134. - REGOLAMENTO 29 DICEMBRE 1924

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Regolamento* interno - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dall'industria del legno ed affini, stipulato il 29 dicembre 1924, a Torino, tra la Associazione industriale del legno e affini per il Piemonte, aderente alla Lega industriale e l'Associazione industriali del legno, aderente all'A.P.I., la F.I.L.L.L., il Sindacato lavoratori in legno, aderenti all'Unione del lavoro, e il Sindacato fascista lavoratori in legno».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T. (v. par. 58, n. 22).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assunzione, orario straordinario, ingresso nello stabilimento, paghe, utensili, disposizioni disciplinari, licenziamento, infortuni, commissione interna, fiduciari).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

135. - CONVENZIONE 26 GIUGNO 1925

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Convenzione* per la revisione delle paghe - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai lavoratori presso le industrie del legno ed affini, stipulato il 26 giugno 1925, a Torino, fra l'Associazione industriali del legno ed affini per il Pie-

monte, aderente alla Lega industriale, l'Associazione industriali del legno aderente alla A.P.I. e la F.I.L.I.L., e il Sindacato lavoratori in legno, aderente all'Unione del lavoro».

- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1925, n. 27.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio.

136. - ACCORDO 24 OTTOBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Accordo* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai addetti alle industrie chimiche ed estrattive, stipulato il 24 ottobre 1925, (non risulta dove), tra l'Associazione industrie chimiche ed estrattive per il Piemonte e la Corporazione nazionale degli addetti alle industrie chimiche».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Org. Ind.» 1926, n. 1, pag. 5.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

137. - ACCORDO NOVEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Accordo* - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti alle industrie meccaniche, stipulato nel novembre 1925, a Torino, tra l'A.M.M.A. e la Federazione sindacale provinciale».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «Org. Ind.» 1926, n. 1, pag. 5.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

138. - CONCORDATO 1 DICEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai della industria laniera stipulato il 1 dicembre 1925, a Torino, fra l'Associazione piemontese industrie tessili e la Corporazione sindacale fascista tessili ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in Materiale Archivio U.I.T. (contenuto nel Concordato laniero 17 luglio 1920).
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

139. - ACCORDO 1 DICEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Revisione del caroviveri* - territoriale, per il Piemonte - riguardante le maestranze laniere e maglierie, stipulato il 1 dicembre 1925, a Torino, tra l'Associazione piemontese industrie tessili e la Corporazione sindacale fascista tessili ».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in « *Org. Ind.* » 1926, n. 1, pag. 6.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

140. - ACCORDO 10 DICEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo aziendale*, riguardante gli operai addetti alla « *Fabbrica A. Torinese Automobili F.A.T.A.* », stipulato il 10 dicembre 1925, a Torino, fra la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza della maestranza, e l'*A.M.M.A.*, in rappresentanza della ditta ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « *L'Inf. Ind.* » 1925, n. 51.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

141. - ACCORDO 12 DICEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale - per Torino - riguardante gli operai addetti alla Società «Industria Stagnole», stipulato il 12 dicembre 1925, a Torino, fra l'A.M.M.A. in rappresentanza della ditta e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1925, n. 51.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (compenso straordinari, amministrazione del «fondo multe», aumenti paghe, ritocchi alle paghe infime).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

142. - ACCORDO 21 DICEMBRE 1925

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante gli operai della Società «Stabilimenti Farina» stipulato il 21 dicembre 1925, a Torino, fra l'A.M.M.A., in rappresentanza dell'azienda e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1925, n. 51.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

143. - CONCORDATO 12 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.

- « *Concordato* aziendale, riguardante le maestranze della «Carr. Alessio», stipulato il 12 gennaio 1926, a Torino, tra l'A.M.M.A., in rappresentanza dell'azienda, e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 3.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

144. - CONCORDATO 20 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* aziendale, riguardante gli operai delle «Officine Moncenisio», stipulato il 20 gennaio 1926, a Torino, fra l'A.M.M.A., in rappresentanza dell'azienda e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 3.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

145. - ACCORDO 21 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «Verbale per la revisione delle paghe - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai della industria del legno, stipulato il 21 gennaio 1926, a Torino, tra la rappresentanza degli industriali del legno assistita da un rappresentante della Lega industriale e un rappresentante della Corporazione sindacale fascista delle costruzioni e dell'ammobigliamento della provincia di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L' Inf. Ind.» 1926, n. 4.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

146. - ACCORDO 22 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante le maestranze della Fabbrica di Automobili «Italia», stipulato il 22 gennaio 1926, a Torino, fra la A.M.M.A., in rappresentanza della ditta, e la Confederazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza della maestranza ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Org. Ind.» 1926, n. 3, pag. 21.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

147. - ACCORDO 22 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale, riguardante gli operai della Ditta metallurgica «Fratelli Carello», stipulato il 22 gennaio 1926, a Torino, fra l'A.M.M.A., aderente alla Confederazione generale fascista dell'industria italiana, in rappresentanza della ditta e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche, in rappresentanza delle maestranze ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 4.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

148. - CONCORDATO 26 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Concordato* per gli aumenti di stipendio - territoriale, per Torino - riguardante gli impiegati dell'industria metallurgica, sti-

plato, a Torino, il 26 gennaio 1926, fra l'A.M.M.A., aderente alla Confederazione generale fascista dell'industria italiana, e la Federazione sindacale delle Corporazioni fasciste della provincia di Torino».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 4.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

149. - ACCORDO 27 GENNAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Accordo* aziendale, riguardante gli operai della Fabbrica di alluminio «Perrero», stipulato il 27 gennaio 1926, a Torino, tra l'A.M.M.A., aderente alla Confederazione generale fascista dell'industria italiana in rappresentanza della ditta e la Corporazione addetti alle industrie metallurgiche in rappresentanza delle maestranze».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 4.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

150. - ACCORDO 9 FEBBRAIO 1926

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Accordo* per la concessione del caroviveri - territoriale, non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai addetti alle industrie di pianoforti ed affini, stipulato il 9 febbraio 1926, (non risulta dove), fra la commissione industriale, tra cui il presidente della Associazione industrie pianoforti e affini, assistita da un rappresentante della Lega industriale e la commissione operaia».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 9.

- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

151. - ACCORDO 11 MARZO 1926

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Accordo* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai ombrellai, delle industrie del vestiario ed affini, stipulato l'11 marzo 1926, a Torino, fra l'Associazione piemontese industrie del vestiario e affini, il presidente della Sezione ombrellai e il rappresentante del Sindacato fascista dell'abbigliamento ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 11.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

152. - ACCORDO 18 MARZO 1926

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Accordo* aziendale - per Torino - riguardante gli operai delle industrie di cristalli e specchi, stipulato il 18 marzo 1926, a Torino, fra il rappresentante della Corporazione delle industrie chimiche, e le ditte interessate ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 14.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

153. - CONTRATTO APRILE 1926

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Contratto di lavoro* - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai delle industrie delle calzature, stipulato nell'aprile 1926, (non risulta dove), tra il Sindacato fascista calzaturifici e gli industriali delle calzature, assistiti da un rappresentante della Lega industriale ».

- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 13.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, lavoro straordinario, giorni festivi, ferie, riduzione e sospensione del lavoro, regolamento di fabbrica, categoria delle maestranze, minimi di paga, cottimo, indennità caroviveri, revisione carovita, mantenimento delle migliori condizioni preesistenti, cassa mutua, controversie, disdetta contratto).
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

154. - ACCORDO 26 MARZO 1926

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Accordo per l'aumento del caroviveri - territoriale per il Piemonte - riguardante le lavoranti «sartine», stipulato il 26 marzo 1926, (non risulta dove), tra l'Associazione piemontese industrie vestiario ed affini, la Corporazione dell'abbigliamento e il Sindacato fascista lavoranti sartorie».*
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 13.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

155. - CONCORDATO 23 APRILE 1926

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Concordato per l'aumento del caroviveri - territoriale, per il Piemonte - riguardante i lavoranti sarti dell'industria del vestiario ed affini, stipulato il 23 aprile 1926, (non risulta dove), tra la Associazione piemontese industria vestiario e affini, con l'intervento dell'A.P.I., e la Corporazione dell'abbigliamento».*
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 17.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

156. - ACCORDO 16 GIUGNO 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Accordo* aziendale - riguardante gli operai della Ditta «Fervet» di Carmagnola - stipulato il 16 giugno 1926, a Torino, tra l'A.M.M.A., l'azienda e la Corporazione metallurgici per la provincia di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 25.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

157. - CONTRATTO 7 AGOSTO 1926

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Contratto* collettivo di lavoro - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante le maestranze delle industrie edili, stipulato nell'agosto 1926, a Torino, fra la Federazione industria edilizia del Piemonte e la Corporazione provinciale fascista ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (competenza del contratto, disposizioni disciplinari, mercede e revisione, compensi per lavori fuori zona, pagamenti, consegna dei libretti di lavoro e delle tessere per assicurazioni sociali, produzione di lavoro, orario normale di lavoro, lavoro festivo, straordinario e notturno, lavori speciali, retribuzione dell'orario in caso di perdita di tempo, lavoro a cottimo, licenziamenti a termini, licenziamenti in tronco, assunzione della manodopera, assicurazione infortuni e previdenza sociale, assicurazione contro le malattie, scuole professionali, reclami e controversie, sanzioni e garanzie per il rispetto del presente contratto, condizioni particolari inizio e durata del contratto. Allegati: costruttori, decoratori, stuccatori, lavoratori in marmo e pietra, pavimentatori, piastrellai, cementisti, lastricatori, selciatori, asfaltatori, sterratori. Apparecchiatori, idraulici, lattonieri, gasisti, ed elettricisti - I) Appendice per cantieri di Valtournanche della Società «Id. Marmore» e imprese per conto di detta Società - II) Appendice per lavori di derivazione dell'Orco delle Impre-

se «Società Costruzioni Idr. ed Edilizia», «Ing. Borini e Bettanini», «Cav. Carlo Allara»).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

158. - CONCORDATO AGOSTO 1926

- *Categoria economica di produzione*: elettricità (servizi pubblici).
- «*Concordato* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai e gli impiegati delle Società «Elettriche Piemontesi», stipulato nell'agosto 1926, (non risulta dove), fra il direttore della S.I.P. in rappresentanza di tutte le Società elettriche da essa controllate, assistito da un rappresentante del Gruppo regionale delle imprese elettriche piemontesi e il segretario generale della Corporazione dei servizi pubblici con i componenti la commissione per le trattative assistiti da esperti».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 33.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (innovazioni, miglioramenti: conglobamenti di competenza, previdenza, elevamento paghe e distribuzione di premi; modifiche al vecchio concordato, disposizioni per gli impiegati: categorie del personale, stipendi, personale femminile, promozioni, istruzione ai figli, gratifiche; congedi e licenziamenti, congedi, stabilità del trattamento, indennità di licenziamento, previdenza).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

159. - CONTRATTO 21 AGOSTO 1926

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per il circondario di Pinerolo - riguardante gli operai litografi, tipografi, legatori, compositori e impressori delle industrie tipografiche, stipulato il 21 agosto 1926, (non risulta dove), tra le rappresentanze degli industriali, il Sindacato provinciale poligrafici».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.

- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (disposizioni generali: ufficio di collocamento, riammissione, orario, lavoro straordinario, vacanze, ferie, divergenze e commissione arbitrale, licenziamenti, indennità per licenziamento, varie, durata e applicazione del contratto di lavoro, disposizioni transitorie - norme tecniche per compositori: apprendisti compositori, 1^a categoria compositori, composizioni meccaniche - norme tecniche per impressori: allievi mettifoglio, aiutanti, mettifoglio donne, conduttori - tariffe, norme tecniche).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

160. - CONTRATTO 8 OTTOBRE 1926

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dell'industria del legno, stipulato l'8 ottobre 1926, a Torino, tra l'Associazione industrie del legno e affini per il Piemonte, aderente alla Lega industriale di Torino, e la Corporazione provinciale fascista dell'ammobigliamento».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (scopo del contratto, applicabilità del contratto, assunzioni, periodo di prova, orari di lavoro e minimi di paga, lavoro straordinario, lavoro a cottimo, revisione periodica delle tariffe, giorni festivi, ferie, disposizioni disciplinari, licenziamento, indennità relativa al licenziamento, modalità di pagamento, utensili, previdenza sociale, infortuni, controversie, durata del contratto, tabella per categorie e paghe degli operai).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

161. - CONTRATTO 8 OTTOBRE 1926

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per Torino - riguardante gli operai della Società «Prodotti Michelin», stipu-

lato l'8 ottobre 1926, a Torino, tra la Lega industriale di Torino e la Federazione provinciale corporazioni fasciste».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1926, n. 21, pag. 162.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

162. - CONTRATTO 22 OTTOBRE 1926

- *Categoria economica di produzione*: trasporti.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per Torino - riguardante gli impiegati delle case di spedizioni e trasporti, stipulato il 22 ottobre 1926, (non risulta dove), tra l'Associazione industriale trasporti e la Corporazione impiego privato».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» n. 21, pag. 162.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

163. - CONTRATTO 17 NOVEMBRE 1926

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle Industrie poligrafiche, stipulato il 17 novembre 1926, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista della provincia di Torino e il Sindacato provinciale poligrafico di Torino».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1926, n. 23, pag. 186.
- *Contenuto*: proroga contratto collettivo 7 gennaio 1924.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

164. - CONTRATTO 23 NOVEMBRE 1926

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai della Società «*Ferriera*» di Chivasso - stipulato il 23 novembre 1926, (non risulta dove), tra l'Associazione industriali metallurgici meccanici ed affini per il Piemonte e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «*Org. Ind.*» 1926, pag. 186.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

165. - CONTRATTO 18 FEBBRAIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai delle «*Fabbriche riunite*» di Moncalieri, stipulato il 18 febbraio 1927, a Torino, fra l'U.I.T., e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «*Org. Ind.*» 1927, n. 5, pag. 58.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

166. - CONTRATTO 5 MARZO 1927

- *Categoria economica di produzione*. metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai della ditta «*Umberto Belati*», stipulato il 5 marzo 1927, a Torino, fra l'A.M.M.A., e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «*Org. Ind.*» 1927, n. 7, pag. 89.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

167. - CONTRATTO 8 MARZO 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai dell'industria metallurgica di Alpignano, stipulato l'8 marzo 1927, a Torino, fra l'A.M.M.A. e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 7, pag. 89.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

168. - CONTRATTO DI LAVORO 22 APRILE 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Contratto di lavoro* - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante le operaie sarte delle ditte di confezioni per signora, stipulato il 22 aprile 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista e la Federazione sindacale della provincia di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 16 (v. par. 58, n. 23).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (applicabilità del contratto, periodo di prova, paghe e caroviveri, giornate lavorative e ore straordinarie, giorni festivi, sospensioni di lavoro, ferie, licenziamenti, durata del contratto).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

169. - ACCORDO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Accordo* per la riduzione del salario - territoriale, con ambito non ben definito - riguardante le maestranze e il personale specializzato delle industrie dell'amianto, tappeti e delle industrie isolate, stipulato (sembra) nel maggio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti di Torino e Aosta ».

- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

170. - ACCORDO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo per riduzione di salario - territoriale, con ambito non ben definito - riguardante le maestranze e il personale specializzato degli jufifici, stipulato (sembra) nel maggio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta, e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti di Torino e Aosta*».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

171. - ACCORDO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo per la riduzione di salario - territoriale, con ambito non ben definito - riguardante gli operai cotonieri, tessitori, serici, passamantieri, schappe e bomette, nastiori e affini, stipulato (sembra) nel maggio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti di Torino e Aosta*».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

172. - ACCORDO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Accordo per riduzione di salario, in applicazione del concordato nazionale - territoriale, con ambito non ben definito - riguardante gli operai delle industrie chimiche, stipulato (sembra) nel maggio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale e le Organizzazioni operaie*».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

173. - CONTRATTO COLLETTIVO 30 MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo - territoriale, per Torino - riguardante gli operai metallurgici della F.I.A.T., stipulato il 30 maggio 1927, a Torino, fra l'AM.M.A. e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale sindacati fascisti*».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 13, pag. 173.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

174. - ACCORDO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Accordo per riduzione di salario - territoriale, con ambito non ben definito - riguardante le maestranze e il personale specializzato dei maglifici e calzifici, stipulato (sembra) nel maggio 1927, a Torino, tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti di Torino e Aosta*».

- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

175. - CONTRATTO COLLETTIVO MAGGIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli impiegati e gli operai delle industrie metallurgiche meccaniche ed affini, stipulato (sembra) nel maggio 1927, (non risulta dove), tra l'Associazione metallurgici meccanici ed affini per il Piemonte (A.M.M.A.) e l'Ufficio provinciale sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita notizia praticamente sostituita il testo in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (riduzione stipendi e indennità impiegati, riduzione paghe operaie, varianti di paga e tariffe cottimi, compenso ore straordinarie, ferie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

176. - CONCORDATO 3 GIUGNO 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Concordato* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle industrie laniere, stipulato il 3 giugno 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T..
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

177. - CONTRATTO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1927

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per la provincia di Torino - riguardante gli operai edili, stipulato il 18 giugno 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino e Aosta della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 30.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

178. - ACCORDO

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo* per la riduzione delle paghe - territoriale, per le provincie di Torino e Aosta - riguardante gli operai lanieri, stipulato (non risulta la data), a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti di Torino e Aosta».
- *Fonte di informazione*: reperita mera nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 26.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

179. - CONTRATTO COLLETTIVO LUGLIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle industrie degli ombrelli, stipulato nel luglio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista della provincia di Torino e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 16, pag. 215.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

180. - CONTRATTO COLLETTIVO 6 LUGLIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai sarti della Ditta «Donato Levi» di San Damiano d'Asti, stipulato il 6 luglio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista della provincia di Torino e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 16, pag. 215.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

181. - ACCORDO 6 LUGLIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- «*Accordo* per la riduzione del caroviveri - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai della industria del legno, stipulato il 6 luglio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista di Torino e Aosta - sezione legno- e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 27.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

182. - CONTRATTO COLLETTIVO 14 LUGLIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- «*Contratto collettivo* di lavoro - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti alla lavorazione delle calzature e affini, stipulato il 14 luglio 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista della provincia di Torino e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 30.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

183. - CONTRATTO COLLETTIVO 29 LUGLIO 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale - riguardante gli operai della Società «Nebiolo» - stipulato il 29 luglio 1927, a Torino, fra l'Associazione industriali metallurgici meccanici ed affini per il Piemonte e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 36.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

184. - CONTRATTO DI LAVORO AGOSTO 1927

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- «*Contratto di lavoro* - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai della industria dolciaria, stipulato nell'agosto 1927, (non risulta dove), tra l'Unione industriale e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 31 (*v. par. 58, n. 24*).
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, apprendisti, orario di lavoro, giorni festivi, servizio militare, ferie, paghe, revisione paghe, categorie lavoratori, ore

straordinarie e orari speciali, lavoro a tre squadre e lavoro notturno di squadra, sospensione e discontinuità di lavoro collettivo ed individuale, indennità di licenziamento, controversie).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

185. - CONTRATTO COLLETTIVO 10 AGOSTO 1927

- *Categoria economica di produzione*: elettricità (servizi pubblici).
- *Contratto collettivo* - territoriale, per Usseglio - riguardante gli addetti agli impianti idroelettrici, stipulato il 10 agosto 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 19, pag. 263.
- *Contenuto*: non risulta il contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

186. - CONTRATTO COLLETTIVO 23 AGOSTO 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per Castellamonte - riguardante gli addetti agli stabilimenti di ceramica, stipulato il 23 agosto 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 46.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

187. - ACCORDO 26 AGOSTO 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo aziendale*, riguardante le maestranze addette alla «Filatura di Torino» e «Pettinatura Piemontese», stipulato il 26 agosto 1927, a Torino, fra l'Ufficio provinciale torinese dei sindacati fascisti, con l'assistenza del segretario del Sindacato

addetti alle industrie tessili e l'Unione industriale fascista di Torino e Aosta, con l'assistenza della sezione lanieri ».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 34.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

188. - CONTRATTO COLLETTIVO 3 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per Castellamonte - riguardante gli addetti agli stabilimenti di ceramica, stipulato il 3 settembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 46.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

189. - CONTRATTO COLLETTIVO 9 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino e Aosta - riguardante gli operai della industria dei cristalli e specchi, stipulato il 9 settembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 10.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (decorrenza del concordato, disposizioni disciplinari generali, assunzione, prova, orario, straordinario, giorni festivi, disposizioni economiche).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

190. - CONTRATTO COLLETTIVO 10 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli operai meccanici e metallurgici della Società Anonima «Tedeschi» di Torino, stipulato il 10 settembre 1927, a Torino, fra l'Associazione industriali meccanici e metallurgici per il Piemonte, e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 43.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

191. - CONTRATTO COLLETTIVO 10 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli impiegati addetti alla Società anonima «Tedeschi» di Torino, stipulato il 10 settembre 1927, a Torino, fra l'Associazione industriali meccanici e metallurgici per il Piemonte e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, pag. 43.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

192. - CONTRATTO COLLETTIVO 12 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino e Aosta - riguardante i fumisti e gli addetti agli impianti di riscaldamento, stipulato il 12 settembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Unione provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 20, pag. 275.

- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

193. - CONTRATTO COLLETTIVO 17 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- « *Contratto collettivo* aziendale, riguardante gli impiegati della Società «UNICA» di Torino, stipulato il 17 settembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1927, n. 20, pag. 275.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

194. - ACCORDO 30 SETTEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Accordo* per la riduzione delle paghe - territoriale, per Torino e provincia - riguardante gli operai della industria di berretti e cappelli, stipulato il 30 settembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista e l'Ufficio provinciale sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 38.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

195. - CONTRATTO COLLETTIVO 11 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti alla industria del legno, stipulato l'11 ottobre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».

- *Fonte di informazione:* reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 46.
- *Contenuto:* mere convenzioni salariali.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

196. - ACCORDO 14 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione:* legno.
- « *Accordo per la riduzione della quota caroviveri - territoriale, per Torino - riguardante gli operai lavoranti nell'industria del legno, stipulato il 14 ottobre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista della provincia di Torino e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti* ».
- *Fonte di informazione:* reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 40.
- *Contenuto:* mere convenzioni salariali.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

197. - CONTRATTO COLLETTIVO 29 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione:* tessile.
- « *Contratto collettivo - territoriale, per Torino e provincia - riguardante gli addetti alle filande seriche, stipulato il 29 ottobre 1927, a Torino, fra la Confederazione generale fascista dell'industria italiana e la Confederazione nazionale dei sindacati fascisti* ».
- *Fonte di informazione:* reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 46.
- *Contenuto:* mere convenzioni salariali.
- *Indagine:* contratto non tenuto presente nello studio svolto.

198. - CONTRATTO COLLETTIVO 24 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Contratto collettivo - territoriale*, per le Provincie di Torino, Cuneo e Vercelli - riguardante gli operai addetti alle cartiere, stipulato il 24 ottobre 1927, (non risulta dove), fra la Federazione nazionale fascista industrie della carta e il Sindacato nazionale fascista cartai, cartotecnici ed affini ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 46.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

199. - ACCORDO 29 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Accordo per la riduzione di salari - territoriale*, per Torino e Provincia - riguardante le operaie filatrici e torcitrici della industria serica, stipulato, a Roma (non si sa se perchè non era stato possibile raggiungere l'accordo tra le organizzazioni provinciali o perchè era mancata la ratifica dell'organizzazione superiore), il 29 ottobre 1927, fra la Confederazione dell'industria e la Confederazione dei sindacati, con l'intervento dell'Unione industriale fascista di Torino e Aosta ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 43.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

200. - CONTRATTO COLLETTIVO 31 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Contratto collettivo - territoriale*, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti alla industria edilizia ed alla categoria fumisti e costruttori di impianti di riscaldamento, stipulato il 31 ottobre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti) ».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

201. - CONTRATTO COLLETTIVO 31 OTTOBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: elettricità (servizi pubblici).
- «*Contratto collettivo - territoriale, per Usseglio - riguardante gli operai addetti agli impianti idroelettrici, stipulato il 31 ottobre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)*».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

202. - ACCORDO NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo salariale aziendale, riguardante gli operai della Ditta «Bender & Martiny» di Nole Canavese, stipulato nel novembre 1927, a Torino, tra l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione generale dei sindacati fascisti e l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: contiene mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

203. - ACCORDO NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.

- « *Accordo* per la ratifica di tabelle paga apportanti riduzione di salario - territoriale, non risulta chiaro l'esatto ambito di applicazione - riguardante gli addetti alla lavorazione vetri e cristalli, stipulato, a Roma (non si sa, se perchè non era stato possibile raggiungere l'accordo tra le organizzazioni provinciali, o perchè era mancata la ratifica delle organizzazioni superiori), (sembra), nel novembre 1927, tra la Confederazione dell'industria, e la Confederazione dei sindacati, con l'intervento dell'Unione industriale fascista di Torino».
- *Fonte di informazione*: reperita notizia informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 43.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

204. - ACCORDO NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: carta.
- « *Accordo* per riduzioni salariali - territoriale, non risulta chiaro l'esatto ambito di applicazione - riguardante gli operai delle cartiere, stipulato, a Roma (non si sa, se perchè non era stato possibile raggiungere l'accordo tra le organizzazioni provinciali, o perchè era mancata la ratifica delle organizzazioni superiori), (sembra) nel novembre 1927 tra la Confederazione dell'industria, e la Confederazione dei sindacati con l'intervento dell'Unione industriale fascista di Torino».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 43.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

205. - ACCORDO NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Accordo* per la riduzione di salari - territoriale, non risulta chiaro l'ambito di applicazione - riguardante le maestranze dell'industria edilizia, stipulato (sembra) nel novembre 1927 (non risulta chiaro il luogo di stipulazione e parti contraenti)».

- *Fonte di informazione*: reperita nota informativa in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 43.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

206. - CONTRATTO COLLETTIVO 4 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: varie.
- «*Contratto collettivo di lavoro - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle fabbriche di ombrelli, stipulato il 4 novembre 1927, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)*».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 2.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

207. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Contratto collettivo - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti all'industria delle passamanerie, stipulato il 5 novembre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)*».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

208. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- «*Contratto collettivo - territoriale, per Torino - riguardante gli operai addetti all'industria di pizzi e ricami, stipulato il 5 novembre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)*».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

209. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti all'industria cotoniera, stipulato il 5 novembre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

210. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti all'industria delle tintorie ed affini, stipulato il 5 novembre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

211. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Contratto collettivo* - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante gli operai addetti all'industria delle tintorie ed affini, stipulato il 5 novembre 1927 (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».

- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 49.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

212. - ACCORDO 15 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- «*Accordo - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle industrie laniere, stipulato il 15 novembre 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta, con l'assistenza del segretario della Sezione laniera, e l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale sindacati fascisti, con la partecipazione del segretario generale del Sindacato nazionale fascista operai tessili*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T. (contenuto nel Concordato laniero del 17 luglio 1920).
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

213. - CONTRATTO COLLETTIVO 28 NOVEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo aziendale, riguardante gli operai della Società «Ing. V. Tedeschi & C.» stipulato il 28 novembre 1927, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)*».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 2.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

214. - CONTRATTO COLLETTIVO 14 DICEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Contratto collettivo* aziendale riguardante gli operai meccanici e metallurgici dipendenti dalle Ditte «G.B. Gambino & Nipoti», «Michele Gambino», «Fratelli Gambino», «Brevetti Fasano di Chieri», stipulato il 14 dicembre 1927, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 4.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

215. - CONTRATTO COLLETTIVO 22 DICEMBRE 1927

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Contratto collettivo* - territoriale - riguardante le maestranze edili della zona di Gambiano, Carignano, Carmagnola, Poirino, Riva di Chieri, Villa Stellone, Santena stipulato il 22 dicembre 1927, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 6.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

216. - CONTRATTO COLLETTIVO 1° GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: grafica.
- « *Contratto collettivo* - territoriale - riguardante i grafici della provincia di Torino stipulato il 1° gennaio 1928, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 6.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

217. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante le maestranze della Ditta «Garroni» di Torino, stipulato il 5 gennaio 1928, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 6.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

218. - CONTRATTO COLLETTIVO 5 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- «*Contratto collettivo* aziendale, riguardante le maestranze meccaniche metallurgiche della Ditta «Gallo & Bertini» di Torino stipulato il 5 gennaio 1928, (non risultano luogo di stipulazione e parti contraenti)».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 6.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

219. - ACCORDO 17 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Accordo salariale* aziendale, riguardante gli operai e le operaie della Ditta «Fratelli Simonis» di Candiolo, stipulato il 17 gennaio 1928, a Torino, tra l'Unione nazionale fascista delle provincie di Torino e Aosta, e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 4.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

220. - ACCORDO 19 GENNAIO 1929

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Accordo* per disciplinare le condizioni di lavoro per le ore straordinarie - territoriale, (sembra) per Torino - riguardante gli operai delle fabbriche berretti e cappelli, stipulato a Torino, il 19 gennaio 1928, fra l'Unione industriale fascista, e l'Ufficio provinciale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 3.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

221. - ACCORDO 20 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Accordo* salariale e aziendale riguardante gli operai delle Vetriere «Fratelli Lodi & C.» stipulato il 20 gennaio 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta, assistita dai rappresentanti della ditta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti, assistito dal Sindacato del vetro bianco e del Sindacato ausiliari ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 4.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

222. - ACCORDO 25 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Accordo* - territoriale, (sembra) per Torino - riguardante parte degli operai delle industrie calzature e lavorazioni affini, stipulato il 25 gennaio 1928, a Torino, fra l'Unione industriale fascista e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale sindacati fascisti ».

- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

223. - ACCORDO 30 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Accordo* salariale aziendale, riguardante gli operai della «Fabbrica italiana pianoforti», stipulato il 30 gennaio 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista assistita da un rappresentante dell'azienda e l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale sindacati fascisti, assistito dal Segretario provinciale lavoratori in legno».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1926, n. 6.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

224. - ACCORDO 30 GENNAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Accordo* salariale aziendale, riguardante gli impiegati amministrativi e tecnici della «Fabbrica italiana pianoforti», stipulato il 30 gennaio 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista, assistita da un rappresentante dell'azienda e lo Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale sindacati fascisti, assistito dal segretario provinciale impiegati e tecnici del legno».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 6.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

225. - ACCORDO FEBBRAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- «*Accordo salariale - territoriale per Torino e Provincia - riguardante gli operai delle industrie conciarie stipulato nel febbraio 1928 a Torino, tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta, e l'Ufficio provinciale sindacati fascisti*».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

226. - ACCORDO FEBBRAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: gomma.
- «*Accordo salariale - territoriale, per la provincia di Torino - riguardante gli operai dipendenti dalla industria della gomma stipulato nel febbraio 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e lo Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti*».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 5.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

227. - ACCORDO FEBBRAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Accordo aziendale, riguardante i dipendenti della «Fabbrica italiana pianoforti» di Torino stipulato nel febbraio 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista assistita da un rappresentante dell'azienda e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale sindacati fascisti, assistito dal segretario provinciale lavoratori in legno*».

- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 9.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

228. - ACCORDO 27 FEBBRAIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- «*Accordo* - territoriale, (sembra) per Torino - riguardante gli operai delle industrie del vetro, cristalli e specchi, stipulato il 27 febbraio 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 10.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

229. - ACCORDO MARZO 1928

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- «*Accordo* aziendale riguardante gli impiegati e gli operai della Ditta «Van Den Bergh» stipulato nel marzo 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 10.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

230. - ACCORDO MARZO 1928

- *Categoria economica di produzione*: chimica.

- « *Accordo* - territoriale, per Torino - riguardante gli operai delle industrie del vetro stipulato nel marzo 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 12.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

231. - ACCORDO

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Accordo* salariale - territoriale, per la Provincia di Torino - riguardante i dipendenti delle sartorie iscritte all'U.I.T., stipulato a Torino, tra l'Unione industriale fascista e il Sindacato provinciale fascista sarti e sarte, assistito dall'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti, presente una commissione di lavoratori ».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 9.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

232. - CONTRATTO COLLETTIVO 3 MAGGIO 1928

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Contratto collettivo* aziendale riguardante gli operai addetti alla Ditta «Fratelli Durio», stipulato il 3 maggio 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperita mera notizia in «Org. Ind.» 1928, n. 10, pag. 133.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

233. - CONTRATTO COLLETTIVO 15 MARZO 1928

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Contratto collettivo* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli addetti agli stabilimenti meccanici e metallurgici, stipulato il 15 marzo 1928, a Torino, tra la Confederazione Generale fascista dell'industria italiana, assistita dal presidente e dal direttore dell'A.M.M.A. e la Confederazione nazionale dei sindacati fascisti, assistita dal segretario nazionale del Sindacato nazionale degli operai meccanici e metallurgici e dal segretario generale dell'U.P.S.F. di Torino ».
- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 11.
- *Contenuto*: convenzioni meramente salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

234. - ACCORDO 28 MARZO 1928

- *Categoria economica di produzione*: chimica.
- « *Accordo* in applicazione del Concordato nazionale - territoriale, per le Province di Torino e Aosta - riguardante gli operai ausiliari del vetro bianco, dipendenti dalle industrie di vetri, cristalli, specchi e affini, stipulato il 28 marzo 1928 a Torino tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti, assistito dal segretario del Sindacato nazionale operai vetrai ausiliari ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 14.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (contributo cassa mutua malattie, retribuzione per lavoro straordinario, licenziamenti, ferie, brevi interruzioni, salari).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

235. - ACCORDO 28 MARZO 1928

- *Categoria economica di produzione*: chimica.

- « *Accordo* in applicazione del Concordato nazionale - territoriale, per le Province di Torino e Aosta - riguardante gli operai del vetro bianco dipendenti dalle industrie del vetro, cristalli, specchi e affini, stipulato il 28 marzo 1928, a Torino, fra l'Unione industriale delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti, assistito da un funzionario del Sindacato nazionale operai vetrai ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 14.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (retribuzione ai cottimisti che non potessero raggiungere il guadagno medio per cause dovute a forza maggiore, percentuale per l'aumento del lavoro straordinario, contributo a cassa malattia, perdita di giornate lavorative, tariffe per la parte «roteria», tariffe allegate di lavorazione).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

236. - ACCORDO APRILE 1928

- *Categoria economica di produzione*: gas (servizi pubblici).
- « *Accordo* aziendale, riguardante il personale della «STIGE», stipulato nell'aprile 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista delle Provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale di Torino della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 16.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (conteggio della anzianità per il personale licenziato, attribuzione dell'indennità agli eredi degli operai defunti, sistemazione cassa mutua malattia, sistemazione avventizi, somministrazioni in natura, sistemazione ex combattenti).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

237. - ACCORDO 6 APRILE 1928

- *Categoria economica di produzione: legno.*
- « *Accordo - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante gli operai addetti alla industria del legno, stipulato il 6 aprile 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista e l'Ufficio provinciale dei sindacati fascisti, assistito dal segretario provinciale del Sindacato falegnami ebanisti.* »
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 32.*
- *Contenuto: convenzioni salariali e di altra natura (quota contributo cassa mutua malattia, applicazione del contratto, decorrenza, modalità).*
- *Indagine: contratto tenuto presente nello studio svolto.*

238. - ACCORDO 12 APRILE 1928

- *Categoria economica di produzione: mineraria.*
- « *Accordo - territoriale, per Torino - riguardante i renaioli dipendenti dalle Ditte esercenti le piarde del Po che si estendono fra Piazza Vittorio e il Ponte Isabella, tra il Ponte Isabella e la Diga Ferraud, tra la Diga Ferraud e il Sangone, stipulato il 12 aprile 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista di Torino e l'Ufficio provinciale torinese della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti.* »
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 18.*
- *Contenuto: mere convenzioni salariali.*
- *Indagine: contratto non tenuto presente nello studio svolto.*

239. - ACCORDO APRILE 1928

- *Categoria economica di produzione: varia.*
- « *Accordo aziendale per la riduzione delle paghe riguardante gli operai dipendenti dalla Ditta «S.A. Pennelli» di Torino - stipulato nell'aprile 1928, a Torino, tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale sindacati fascisti di*

Torino, assistito dal segretario del Sindacato provinciale mode-mercerie e dalle rappresentanze operaie».

- *Fonte di informazione*: reperito nel testo, forse non integrale, in «L'Inf. Ind.» 1928, n. 22.
- *Contenuto*: mere convenzioni salariali.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

240. - CONTRATTO COLLETTIVO 30 APRILE 1928

- *Categoria economica di produzione*: varia.
- «*Contratto collettivo* - territoriale - riguardante gli operai addetti all'industria delle spazzole di Cumiana, stipulato il 30 aprile 1928, (non risulta dove), tra l'Unione industriale fascista delle provincie di Torino e Aosta e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati fascisti».
- *Fonte di informazione*: reperita mera nota informativa in «l'Org. Ind.» 1928, n. 10, pag. 134.
- *Contenuto*: non risulta la natura del contenuto.
- *Indagine*: contratto non tenuto presente nello studio svolto.

58. - Il testo dei contratti collettivi, oggetto di particolare indagine.

Ai fini di una più adeguata documentazione, si riportano i testi integrali (1) di alcuni tra i contratti collettivi esaminati, che sono stati oggetto di più specifico studio, in sede di svolgimento dell'indagine effettuata.

(1) I testi sono pubblicati integralmente come reperiti, senza, pertanto, alcuna revisione preventiva, né di sostanza né di forma.

1. - Contratto collettivo 25 novembre 1902 (*categoria grafica*)
2. - Convenzione 27 ottobre 1906 (*categoria metalmeccanica*)
3. - Convenzione 23 ottobre 1906 (*categoria metalmeccanica*)
4. - Convenzione 1907 (*categoria alimentare*)
5. - Accordo 14 agosto 1909 (*categoria cuoio*)
6. - Concordato 12 ottobre 1910 (*categoria legno*)
7. - Concordato 11 giugno 1911 (*categoria abbigliamento*)
8. - Concordato 21 giugno 1913 (*categoria metalmeccanica*)
9. - Concordato 8 novembre 1919 (*categoria metalmeccanica*)
10. - Contratto collettivo 21 febbraio 1920 (*categoria tessile*)
11. - Accordo 24 febbraio 1920 (*categoria metalmeccanica*)
12. - Regolamento 24 febbraio 1920 (*categoria tessile*)
13. - Concordato 13 aprile 1920 (*categoria spettacolo*)
14. - Concordato 27 aprile 1920 (*categoria cuoio*)
15. - Concordato 2 giugno 1920 (*categoria tessile*)
16. - Concordato 7 giugno 1920 (*categoria trasporti*)
17. - Concordato 7 aprile 1921 (*categoria tessile*)
18. - Concordato 23 aprile 1921 (*categoria tessile*)
19. - Contratto di lavoro 25 gennaio 1922 (*categoria edile*)
20. - Concordato 7 agosto 1922 (*categoria mineraria*)
21. - Concordato 7 gennaio 1924 (*categoria grafica*)
22. - Regolamento 29 dicembre 1924 (*categoria legno*)
23. - Contratto di lavoro 22 aprile 1927 (*categoria abbigliamento*)
24. - Contratto di lavoro agosto 1927 (*categoria alimentare*)

1. - CONTRATTO COLLETTIVO 25 NOVEMBRE 1902

- *Categoria economica di produzione: grafica.*
- « *Contratto collettivo* - da riferirsi al Comune di Torino - riguardante i compositori, stereotipisti, impressori, legatori, litografi degli stabilimenti tipografici, stipulato il 25 novembre 1902 fra l'assemblea dei proprietari e le commissioni operaie ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo quasi integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (orario normale e straordinario per gli addetti ai lavori correnti, per gli addetti ai giornali quotidiani, lavoro a cottimo, stipendi, apprendisti, stereotipisti, impressori e loro apprendisti, legatori, litografi, disposizioni generali).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

Orario normale. *Art. 1.* - La giornata di lavoro ordinario per tutti gli addetti alle Tipografie, esclusi quelli dei giornali quotidiani, è fissata in 9 ore effettive.

Ogni lavoro eseguito all'infuori delle 9 ore effettive e dei limiti segnati dall'art. 1 sarà considerato come lavoro straordinario.

Gli Operai dovranno lavorare sei giorni per settimana (54 ore), eccezione fatta per i cottimisti in caso di temporanea mancanza di lavoro e per quelle settimane in cui vi siano feste segnate nel calendario civile.

Art. 2. - Si considera lavoro ordinario, nei giorni feriali, quello risultante dal prenotato orario, salvo nei casi speciali.

Feste civili. *Art. 3.* - Nelle feste civili o religiose riconosciute, il Proprietario pagherà agli stipendiati l'intera giornata di lavoro, con facoltà di far lavorare nelle ore del mattino, tranne nel giorno di Natale in cui il lavoro sarà sospeso. Le altre ore saranno considerate straordinarie e retribuite come all'art. 4.

Il 1° Maggio non porterà diritto a stipendio, ma solo a vacanza: salvo il caso di lavoro di urgenza in cui il Proprietario obblighi di lavorare mezza giornata, e in questo caso si pagherà l'intera giornata. Rimane abolita la festa patronale detta di S. Agostino e quelle degli altri Patroni per le arti affini.

Straordinari. *Art. 4.* - Nei giorni feriali il lavoro eseguito oltre l'orario ordinario sarà retribuito coll'aumento: del 25 per cento per le prime tre ore dopo l'orario dei giorni feriali e per le mattine di domenica;

del 50 per cento dopo le tre ore dei giorni feriali, sino a mezzanotte, e nel pomeriggio delle domeniche e giorni festivi sino a notte; del 100 per cento nelle altre ore.

Gli aumenti si intendono, tanto per il cottimo, quanto per gli stipendi fissi o ad ore.

PER GLI ADDETTI AI GIORNALI QUOTIDIANI
(*Composizione a mano*)

Orario. *Art. 5.* - L'orario per tutti gli addetti ai giornali quotidiani è così stabilito: 8 ore per quelli che hanno orario diurno ed orario misto; 7 ore per quelli che hanno orario notturno.

In detto orario, sono comprese 2 ore per la scomposizione.

Si considera come orario diurno per i giornali quotidiani il tempo compreso fra le ore indicate dall'art. 1. Le altre ore formano l'orario notturno.

Art. 6. - Tutti indistintamente gli addetti ai giornali quotidiani diurni dovranno lavorare sei giorni la settimana, e sei giorni gli addetti ai giornali notturni; essi avranno diritto all'intera composizione del giornale, eccezione fatta dei supplementi e degli annunci.

Il cottimo per la composizione sarà regolato da apposita tariffa; lo stipendio sarà convenuto d'accordo col Principale e basato sulla media del guadagno a cottimo e sulla capacità dell'Operaio, ma non inferiore al minimo di L. 30.

Surrogazione. *Art. 7.* - Avvenendo, per qualunque motivo, una mancanza di un addetto alla squadra di un giornale, sia esso stipendiato o cottimista, il Proprietario per tutto il tempo dell'assenza provvederà alla sua surrogazione, possibilmente con personale della Tipografia.

Gli Apprendisti non potranno far parte del personale di un giornale quotidiano.

LAVORO A COTTIMO
(*Composizione a mano*)

Conteggio. *Art. 8.* - Il conteggio della composizione sarà basato sul numero delle lettere di uno o più alfabeti contenuti in ogni linea. Quando a completare il numero non entri l'ultima lettera, questa sarà contata egualmente quando vi entri un i.

Il prezzo della composizione per il manoscritto da pagarsi per ogni mille lettere, è stabilito come segue:

Qualità del carattere	Opere in italiano	Giornali quotidiani in italiano	
		di giorno	ad orario misto
corpo 6 Cent.	57	61	66
corpo 7 «	50	56	61
corpo 8, 9, 10, 11, 12 «	47	51	56

Ristampe. Art. 9. - Le ristampe, nelle lingue italiana, latina e francese, saranno pagate centesimi 5 in meno se si faranno in ugual carattere e di uguale giustezza, e centesimi 2 1/2 in meno dei prezzi stabiliti per i manoscritti delle stesse lingue se fatte con diversità di carattere e di giustezza e contengano non più di una correzione ogni 5 linee sulla base di 200 linee.

Le parti di ristampa dei giornali periodici saranno pagate come manoscritto.

Impaginazioni. Art. 10. - Le impaginazioni dovranno preferibilmente essere affidate a Compositori a stipendio. Nelle Stamperie in cui le impaginazioni saranno date a cottimo, il Proprietario procurerà di ripartirle equamente. Agli Impaginatori a cottimo sui prezzi sopra indicati sarà fatto un aumento di centesimi 2 ogni 1000 lettere per le impaginazioni con note, e di centesimi 1 1/2 per quelle senza note. L'impaginazione si considera con note, quando di queste, sulla intera opera, se ne riscontri, in media, almeno una ogni due pagine.

Art. 11. - Ai prezzi indicati, saranno aggiunti per l'Impaginatore centesimi 10 per pagina o centesimi 8 per colonna, quali che siano il testo, il carattere ed il numero delle colonne.

Nelle impaginazioni i bianchi di oltre un terzo di pagina, le pagine bianche e le incisioni a tutta linea saranno calcolate come mezza composizione di testo.

Art. 12. - Le impaginazioni di opere riquadrate con linee avranno pei primi due fogli l'aumento di centesimi 15 per pagina se i filetti saranno di ottone e di centesimi 20 se i filetti saranno di piombo. Pei fogli susseguenti l'aumento sarà di centesimi 5 per pagina.

Art. 13. - Occorrendo un lavoro con postille marginali, saranno corrisposti all'Impaginatore centesimi 5 per ogni lato che la pagina avrà con postille e centesimi 3 per ciascuna di esse, quando non superino le tre linee. Quando superino le tre linee si stabilirà un aumento proporzionale.

Art. 14. - Il Compositore-impaginatore ha le seguenti attribuzioni:

a) deve preparare e tenere in ordine il materiale occorrente pel suo lavoro;

b) distribuire equamente l'originale ai Compositori che gli verranno assegnati dal Direttore, secondo il numero e l'attitudine loro al genere di lavoro affidatogli, spiegare ad essi tutte le norme da seguirsi nella composizione, specialmente per l'ortografia, e rimettere o far loro rimettere il carattere da scomporre necessario e adatto per lavoro da farsi;

c) fare due volte le stampe, una in colonna numerandole e l'altra impaginata.

Per le opere con note mettere le note appiedi delle pagine anche sulle prime prove;

d) eseguire le correzioni tipografiche ordinarie che occorressero, e per due ore quelle che potesse fare l'autore per i formati in 16° o in 4° e tre ore per i formati in 8°. La differenza fra i formati è limitata dalla lunghezza della linea, nel modo seguente: saranno considerati in 16° i formati che non oltrepassano le 22 linee di corpo 12; - in 8° le giustezze dalle 23 linee alle 32; - in 4° le giustezze eccedenti le 32 linee, o loro equivalenti giustezze di corpo 12;

e) mettere in torchio o in macchina le forme e fame i relativi finimenti col materiale fornito dalla tipografia;

f) sguarnire o far sguarnire per suo conto le forme a cui ha lavorato, allorchè escono di macchina o di torchio.

L'Impaginatore dovrà attenersi scrupolosamente alle istruzioni ricevute dal Direttore intorno al modo di eseguire l'impaginazione, di distribuire i bianchi da interpersi nelle divisioni e suddivisioni dell'opera.

Art. 15. - Le due linee di testa e di piedi per il numero di pagina e la segnatura si calcoleranno per una sola quando vi è il solo numero di pagina, per due linee quando siavi titolo corrente, e per tre, per i due primi fogli, quando la linea di testa sia accompagnata da filetti.

Art. 16. - Il maggior valore della composizione delle note verrà calcolato alla fine d'ogni foglio. Lo stesso dicasi di qualunque altra composizione frammista al testo.

Art. 17. - I bianchi dei capitoli, nelle opere comuni, sono a vantaggio dell'Impaginatore. Se, però, per la necessità del lavoro, si dovessero all'atto pratico aumentare o diminuire i bianchi prima stabiliti, il prezzo non ne sarà per questo nè aumentato nè diminuito.

Sarà riservato ai Principali di far comporre a stipendio le antipor-

te, frontespizii, dediche, colle relative pagine bianche, e queste saranno dedotte all'Impaginatore, come pure si dedurranno le pagine bianche quando vengano poste per completare l'ultimo foglio di una opera.

Correzioni straordinarie. Art. 18. - Nel caso di correzioni straordinarie, il tempo impiegato dall'Impaginatore per eseguirle sarà compensato ad ore, quando non vi siano accordi speciali.

L'Impaginatore dovrà far accettare le ore straordinarie di correzione prima di inviare all'Autore altre prove, o in caso di impossibilità farlo almeno settimana per settimana.

Sarà sempre in facoltà del Principale di far eseguire le correzioni straordinarie da Compositori di sua scelta.

L'aumento della composizione avvenuta per aggiunte fatte sulle stampe sarà diffalcato dall'importo delle ore di correzione.

Art. 19. - Il Pacchettista, per il prezzo stabilito, dovrà scomporre, comporre e quindi correggere esattamente gli errori da esso fatti, segnati nelle prime bozze, e correggere sulle seconde quelli che avesse omessi nelle prime o nuovamente fatti, ed eseguire i necessari cambiamenti per regolarizzare la composizione secondo le regole d'arte, e per la non osservata ortografia indicatagli dall'Impaginatore. Il collazionare sarà a carico della Tipografia.

Eccezioni. Art. 20. - Per tutti i lavori in italiano manoscritti, la cui ortografia non è più in uso, e per quelli in lingua latina, francese e spagnuola il prezzo della composizione sarà aumentato di centesimi 5 per ogni mille lettere.

Per i lavori in lingua inglese e tedesca (in caratteri latini) l'aumento sarà di centesimi 10; per quelli in lingua tedesca con caratteri gotici, di centesimi 15; per quelli in lingua greca, di centesimi 20.

Nei lavori comuni in lingua italiana, le linee in lingua straniera daranno diritto ad un compenso adeguato, salvo che per il loro numero vengano conteggiate a parte.

I lavori contenenti segni algebrici, calcoli matematici, parole greche, ecc., abbreviazioni numerose, molte distinzioni di caratteri, quelli di manoscritto eccessivamente intricato, e quelli in dialetto e con ortografie speciali, dovranno eseguirsi ad ore, o a quel prezzo che si stabilirà d'accordo fra Principali ed Operai.

I moduli, le tabelle, gli avvisi, i sonetti, le intestazioni, i lavori con fregi, ecc. che non si prestano per un facile conteggio a cottimo, si faranno ad ore o a stipendio.

Per tutte le giustezze che comprendono solo da 30 a 20 lettere è stabilito un aumento di cent. 5 il mille. I lavori, le cui giustezze non contengano le 20 lettere, avranno l'aumento di 10 centesimi, oppure si faranno ad ore.

Intercalazioni. *Art. 21.* - Per le composizioni, nelle quali, in una linea su cinque, nel complesso di 200 linee, si trovi una intercalazione di corsivo, maiuscolo o maiuscoletto, di numeri, caratteri neri, fusi sul medesimo corpo, non si farà alcun aumento; ma quando però queste intercalazioni si verificassero in numero maggiore, porteranno l'aumento di cent. 5 il mille (salvo per i giornali quotidiani).

Tutte le intercalazioni di carattere greco, gotico, geroglifico, ecc., senza paragonaggio, dovranno essere composte dall'Impaginatore e qualunque sia il numero delle parole entranti in una linea, non daranno diritto ad aumento.

Le parole spazeggiate daranno diritto all'aumento di 1 centesimo per parola.

Art. 22. - Le frazioni saranno computate 3 linee ciascuna. Se più frazioni si trovino nella stessa linea, la prima sarà computata 3 linee, le altre una linea ciascuna, calcolandole sul prezzo della composizione ordinaria.

Art. 23. - Tutti i titoli e sottotitoli già composti e i relativi filetti saranno conteggiati dal Cottimista, che dovrà adoperarli come altrettante linee semplici di composizione e quando li comporrà il Cottimista saranno pagati per doppia linea.

Paragonaggio. *Art. 24.* - Ogni parola che dovesse essere, per differenza di corpo, paragonata al testo, sarà computata come una linea di più.

Delle interlinee. *Art. 25.* - Nelle composizioni interlineate, ogni interlinea in più di una o più frazioni di interlinea saranno calcolate una lettera.

Nel caso che, oltre la mezzariga, i lingotti tenessero luogo delle interlinee, ogni lingotto sarà considerato due lettere.

Fusi e filetti. *Art. 26.* - Ogni filetto o fuso, lungo quanto l'intera giustezza, sarà computato come una sola linea. Se invece dovrà essere paragonato o tagliato, sarà computato due linee.

Lavori ad ore. *Art. 27.* - I lavori inferiori al corpo 6 e superiori al corpo 12 saranno eseguiti ad ore.

L'operazione di trasportare la composizione da una giustezza ad un'altra sarà fatta ad ore, o pagata al Cottimista un terzo del prezzo dell'intera composizione calcolata come manoscritto nella giustezza sulla quale viene trasportata.

Disposizioni speciali. *Art. 28.* - I prezzi stabiliti dagli articoli precedenti si applicano a qualsiasi composizione, sia essa in prosa o in versi, siano commedie o libretti d'opera aventi interlocutori staccati, e a qualunque testo portante anche un gran numero di paragrafi od accapi.

Art. 29. - Normalmente, nella materia da scomporre, le linee di carattere diverso saranno levate e scomposte da un Compositore a stipendio. Per quelle composizioni in cui fossero intercalate molte parole di carattere diverso, compreso il corsivo, queste verranno messe in disparte dal Pacchettista e consegnate ad un Operaio a stipendio. Quando le composizioni sono pagate di più, per essere di carattere promiscuo o in lingue straniere, spetta al Pacchettista la relativa scomposizione, salvo per l'ultimo o per gli ultimi fogli.

STIPENDI

Art. 30. - Gli Operai Compositori si dividono in due categorie; alla prima appartengono gli Operai che da due anni sono usciti dalla categoria degli Apprendisti superando l'esame di idoneità; alla seconda gli Apprendisti nei due primi anni dopo compiuto il loro tirocinio, e superato l'esame di idoneità.

Stipendiati. *Art. 31.* - Si intende per Stipendiato quell'Operaio che con libera trattativa, secondo la propria capacità, stabilisce col Principale uno stipendio settimanale, o ad ore, il quale non sarà inferiore al minimo stabilito dagli articoli 22, 33, 34.

Art. 32. - Tutti gli Operai, e quelli venuti dalla categoria Apprendisti, dopo due anni di appartenenza alla nuova categoria, avranno diritto ad uno stipendio settimanale minimo di L. 22.

Per i Correttori e i Proti lo stipendio sarà regolato di comune accordo.

Art. 33. - Il passaggio dalla categoria di Apprendisti a quella di Compositori di 2^a categoria, dopo regolare tirocinio e dopo superati gli esami, dà diritto ad uno stipendio settimanale minimo di L. 20, e ciò per un periodo di tempo non superiore ai due anni.

Oristi. *Art. 34.* - Si intende per Orista quell'Operaio che, assunto quale Pacchettista, è chiesto dal Direttore della tipografia, o da chi per esso, per un tempo più o meno lungo, a lavorare a ore. Le frazioni di ore saranno computate per 1/2 ore od ore intere.

Il prezzo delle ore rimane stabilito in centesimi 49 ogni ora.

Giornali. *Art. 35.* - Pei giornali quotidiani diurni il minimo di stipendio è stabilito in L. 30 settimanali (v. art. 6).

APPRENDISTI

Art. 36. - Non potrà essere ammesso nelle Tipografie nessun Apprendista prima di aver compiuto il 12^o anno di età ed ultimato il primo anno di Scuola tecnica o ginnasiale.

Questi requisiti dovranno risultare da appositi certificati che saranno presentati all'atto dell'ammissione insieme col Libretto Municipale.

Agli Apprendisti sarà lasciata libertà di frequentare la Scuola professionale o quelle scuole serali che contribuissero a migliorare la loro istruzione.

Art. 37. - Il tirocinio dell'Apprendista durerà cinque anni e dovrà abbracciare ed estendersi ai vari lavori tipografici, coll'assegno, al principio del secondo anno, di una prima paga non inferiore a cent. 10 per ogni ora, paga che dovrà gradatamente venire aumentata, secondo la capacità tecnica dimostrata dall'allievo.

Compiuto il terzo anno di tirocinio, l'Apprendista, che da almeno sei mesi si troverà nella stessa Tipografia, avrà diritto ad una paga non inferiore a cent. 20 l'ora, la quale pure andrà gradatamente aumentando finchè l'Apprendista rimarrà in questa categoria.

Art. 38. - L'Apprendista, compiuti i cinque anni di tirocinio, sarà sottoposto, dagli insegnanti tecnici della Scuola professionale tipografica, a regolare esame, superato il quale, gli verrà rilasciato dalla Scuola stessa un certificato d'idoneità, che gli darà diritto al passaggio nella 2^a categoria.

Art. 39. - Il numero degli Apprendisti da ammettersi in ogni Tipografia non potrà essere superiore ad uno ogni dieci lavoranti.

STEREOTIPATORI

La Commissione, considerando che l'arte stereotipa, per diversità di bisogni, non è giunta ad essere regolata uniformemente in tutte le Tipografie, non credette possibile una Tariffa per gli Stereotipatori; stabilì invece che lo stipendio per questa categoria di Operai sia convenuto di comune accordo fra Proprietari e Operai.

Per l'orario ed aumenti per le ore straordinarie si seguiranno le norme fissate per i compositori.

IMPRESSORI

Per quanto riguarda l'orario e le ore straordinarie degli Operai Impressori e Conduttori di macchine e il personale relativo, tutto sarà regolato sulle norme stabilite per gli operai Compositori. Gli stipendi, tenuto conto dei minimi sottosegnati, saranno convenuti tra Principali ed Operai.

Gli operai Impressori saranno divisi in sei categorie.

Nella 1^a i Conduttori di macchine che abbiano subito l'esame di idoneità; nella 2^a gli Aiutanti; nella 3^a i Mettifogli puntatori; nella 4^a i

Mettifogli in bianca; nella 5^a i Levafogli; nella 6^a gli Operai o Mettifogli addetti alle Macchine dette a Pedale.

Per la 1^a categoria lo stipendio minimo non potrà essere minore di L. 24 settimanali; per la 2^a di L. 18 settimanali; per la 3^a (i maschi) di L. 12 settimanali e le femmine di L. 10 settimanali; per la 4^a di L. 6 settimanali; per la 5^a di L. 3 settimanali e per la 6^a categoria addetti alle Pedali lo stipendio sarà regolato dal Principale, secondo la qualità della macchina e il lavoro a farsi.

I minimi di stipendio subiranno aumenti quando l'abilità dell'Operaio lo meriti.

I Mettifogli che sono adibiti all'intero avviamento della macchina loro affidata percepiranno il minimo degli Aiutanti.

Al Mettifogli che per capacità percepisce stipendio superiore alla Tariffa, cambiando Tipografia, il nuovo Proprietario corrisponderà la stessa paga.

APPRENDISTI

Non potrà essere ammesso nelle Tipografie nessun Apprendista prima d'aver compiuto il 12^o anno di età ed ultimato la 5^a Classe elementare.

Questi requisiti dovranno risultare da appositi certificati che saranno presentati all'atto dell'ammissione insieme col Libretto municipale.

Agli Apprendisti dovrà essere lasciata libertà di frequentare la Scuola professionale o quelle scuole serali che contribuissero a migliorare la loro istruzione.

Gli allievi e le allieve, per essere adibiti nelle funzioni stabili di Puntatori, dovranno essere soggetti ad un tirocinio di anni tre.

I Puntatori non potranno passare Aiutanti se non dopo aver compiuto un tirocinio ininterrotto di due anni.

Gli Aiutanti non potranno coprire il posto di Conduttori se non dopo aver esercitato l'arte per due anni in qualità di Aiutanti.

Tutti gli Impressori, per il buon andamento del lavoro, dovranno attenersi alle istruzioni del Principale o di chi ne fa le veci.

Il Principale potrà sempre stabilire anche pei lavori di stampa, il cottimo a condizioni e prezzo da convenirsi; sempre però in modo che il guadagno settimanale non venga ad essere inferiore a quello del minimo qui sopra stabilito.

LEGATORI

La Commissione accordò agli Operai degli Stabilimenti di Legatoria la riduzione di lavoro da ore 11 a ore 10 effettive, e un aumento

per le ore straordinarie come per i Tipografi, cioè il 25 per cento per le prime tre ore della sera nei giorni feriali, la mattina delle domeniche e giorni festivi; il 50 per cento da dopo le tre ore nei giorni feriali sino a mezzanotte, il pomeriggio delle domeniche e feste civili; il 100 per cento nelle altre ore. Non accettò l'obbligo del pagamento della giornata dei giorni festivi, quando non si lavora.

Gli Operai legatori addetti alle Tipografie seguiranno l'orario degli Operai tipografi.

LITOGRAFI

La Commissione per i Litografi, esaminati i desiderata presentati con speciale lettera-circolare, stabilisce: a) l'accettazione della riduzione delle ore di lavoro da 10 a 9 effettive, pur conservandone inalterata la paga giornaliera attuale, nonchè tutte quelle forme retributive o qualsiasi altra norma consuetudinaria finora vigente in ogni singolo Stabilimento; b) l'aumento graduale per le ore straordinarie, come per i Tipografi e i Legatori; c) che non si facciano pagare le pietre rotte durante il lavoro regolare; d) che sia possibilmente conservato il posto agli Operai ammalati.

DISPOSIZIONI GENERALI

Sarà cura tanto dei Proprietari quanto degli Operai di rispettare e far rispettare le disposizioni delle Leggi e dei Regolamenti sul lavoro dei fanciulli, per gli infortuni sul lavoro e quelle della Legge sanitaria e del Regolamento sull'igiene.

Per i licenziamenti, fra Operai di 1^a categoria e i Principali dovranno darsi reciprocamente 15 giorni di diffida, e 8 giorni per tutti gli altri.

Possibilmente i Principali provvederanno al licenziato cottimista il lavoro consecutivo per tutti i quindici od otto giorni.

I licenziamenti dovranno essere fatti al sabato, e si dovrà possibilmente tener calcolo dell'anzianità.

La presente Tariffa andrà in vigore il 29 dicembre 1902 e non potrà modificarsi prima di cinque anni.

2. - CONVENZIONE 1906

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Convenzione* aziendale, riguardante gli operai della Società Automobilistica «Itala», stipulata nel 1906 fra la Federazione dei metallurgici e la Società «Itala».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale da parte privata.
- *Contenuto*: convenzioni non salariali (assunzione maestranze, salari, orario, prove, qualifiche, casse, cooperative, cauzione, contenzioso, commissione interna e commissione di arbitrato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Tra la spett. Ditta ITALA - e, per essa, i suoi legali rappresentanti Sigg. Leone Fubini e Guido Bigio - e la Federazione nazionale fra gli operai metallurgici - e, per essa, i Sigg. Ernesto Verzi e Giuseppe Scotti, essi pure debitamente autorizzati - si convengono, per la durata di un triennio, a partire dalla firma del presente Concordato le norme seguenti:

1. - Tutto il personale necessario alla Società Itala e per tutte le diverse prestazioni di manodopera nelle sue officine - esclusi i chaffeurs e gli aiuti chaffeurs e compresi i capi-squadra - sarà fornito dalla Federazione nazionale metallurgici, la quale si impegna di fornire il detto personale a richiesta della Ditta nella quantità occorrente per i vari reparti di metallurgia come da classificazione contenuta nello articolo I del Regolamento sui salari.

Questo impegno andrà in vigore col 3 dicembre corr. anno, entro il quale giorno la Federazione dovrà fornire tutto il personale, richiesto almeno un mese prima dalla Ditta.

Qualora la ditta volesse dare attuazione al contratto in una data anteriore a questa, dovrà in ogni modo presentare le richieste opportune sempre non meno di un mese prima.

Anche per l'avvenire e per tutta la durata del contratto, l'assunzione del personale addetto alla lavorazione, compresi sempre i capisquadra, sarà fatta per mezzo dell'ufficio di collocamento, secondo le disposizioni contenute nell'apposito regolamento accluso nel presente contratto.

Gli operai forniti dalla Federazione nazionale fra gli operai metallurgici e per essa dall'Ufficio di collocamento, dovranno, per venire assunti, essere di gradimento della Ditta.

2. - Il personale si intenderà definitivamente accettato dalla Ditta e quindi sottoposto alle disposizioni contrattuali del presente concordato, dopo un periodo di prova di giorni 15, durante i quali si seguiranno le norme stabilite dal regolamento di fabbrica.

3. - L'orario di lavoro normale è mantenuto sulla base attuale di dieci ore giornaliere.

Qualora la maggior parte degli operai dipendenti dalla industria automobilistica ottenesse una riduzione di orario dalle proprie ditte, la ditta contraente già sin d'ora si dichiara disposta a concedere una uguale riduzione, fermo restando il contratto con tutte le altre condizioni in esso contenute.

4. - Il salario dell'operaio è costituito di tre elementi: paga oraria, cottimo e percentuale sulle ore straordinarie.

In caso di abolizione stabilite dal cottimo, la ditta si impegna - ben si intende per quelle categorie e per quegli operai che lavorano a cottimo - di aumentare la paga oraria con un supplemento del 25 per cento.

Quando il cottimo venga sospeso per più di 15 giorni consecutivi, oppure in un semestre per più di 4 settimane in varie riprese, tale sospensione si riterrà stabilita agli effetti del salario, e fino a quando questo non sia ripristinato, godrà della clausola di cui sopra.

In apposito regolamento qui aggregato verranno disciplinate le norme regolanti il salario.

5. - Gli apprendisti non potranno essere assunti in proporzione superiore al 3 per cento del numero degli operai.

L'apprendistato è disciplinato dalle norme contenute nell'articolo 23 del regolamento.

6. - In nessun caso verrà diminuito il salario dell'operaio che, per necessità tecniche, sia dalla ditta passato da un reparto all'altro.

7. - La ditta obbliga di ritenere sul salario degli operai le quote da essi dovute alla Federazione nazionale fra gli operai metallurgici, nella misura e con le modalità da questa stabilite.

La ditta farà conoscere alla Federazione quegli tra gli operai che eventualmente si rifiutassero di rilasciare tali quote e per queste mancate esazioni non assume alcuna responsabilità.

8. - Apposito regolamento, allegato al presente contratto, stabilisce le norme disciplinari, gli orari, i riposi e quanto concerne il funzionamento interno della fabbrica.

Detto regolamento non potrà venire modificato che con il consenso delle parti.

9. - L'Itala si impegna a favorire la costruzione di abitazioni popolari a favore dei propri operai da parte di una Cooperativa di lavoratori, con le modalità che verranno in apposito contratto stabilite.

10. - La Federazione nazionale fra gli operai metallurgici si impegna alla esecuzione scrupolosa del presente contratto, fornendo operai scelti sia come moralità, sia come abilità tecnica. Si impegna, inoltre, che, per nessuna ragione, avverrà mai alcuno sciopero, nè alcuna sospensione di lavori, parziale o totale, nè un intralcio all'andamento normale della fabbrica; sotto pena di risarcire i danni materiali e morali che alla ditta derivassero, con facoltà in questa di rivalersi sulla cauzione.

Non sarà però causa di conflitto, nè di risoluzione del contratto presente, la astensione dal lavoro, causata in uno sciopero generale della classe lavoratrice in Torino.

11. - Non saranno motivo di risoluzione del presente concordato gli eventuali accordi industriali di qualsiasi natura, contratti dalla Ditta con altre società congeneri, anche se per essi la ditta mutasse denominazione o assumesse il titolo portato da altra Società. In caso di assorbimento o di accordi basati sullo scambio o su conglobamento unico degli operai, le disposizioni del presente contratto verranno estese a tutti gli operai indistintamente, qualora la Ditta assorba altre Società e sarà, invece, limitato ai soli operai dell'Itala, quando questa sia incorporata da altra Società.

12. - Tutti gli operai della Ditta che non abbiano oltrepassato i 40 anni di età saranno, nel momento della loro conferma, iscritti per una quota ciascuna, e nel terzo anno della loro assunzione, per due quote, a cura e carico della Ditta, alla Cassa mutua cooperativa italiana per le pensioni, con sede in Torino.

La Ditta sosterrà le spese del pagamento continuativo di dette quote a trimestri anticipati, sino a che gli operai sono a servizio della fabbrica.

Gli operai che abbiano oltrepassato i 40 anni di età saranno mantenuti nei ruoli nelle medesime proporzioni - e sempre per cura e spese della Ditta - alla Cassa nazionale di previdenza per la invalidità e la vecchiaia degli operai.

13. - A garanzia della esatta osservanza del presente concordato, la Federazione nazionale fra gli operai metallurgici, entro un mese dalla sottoscrizione del medesimo, farà un versamento di L. 60.000 che verrà depositato con le modalità da determinare, alla sede della Banca d'Italia.

A completare la cauzione stabilita per operaio e per aiuto-operaio, la Ditta riterrà sul salario di ciascuno di essi, e nel termine di due anni, la somma di L. 0,50 per settimana, colle modalità stabilite dal regolamento.

Tanto l'importo del primo semestre, quanto quello delle ritenute settimanali sarà - quando sia costruito il primo blocco delle Case ope-

raie - investito nel pagamento imparziale delle case stesse, nelle quali l'Itala potrà inscrivere ipoteca per egual valore.

14. - Alla Commissione arbitrale, di cui più oltre, sarà demandata la risoluzione di tutte le controversie che potessero sorgere da ambo le parti sul diritto e sulla misura della rivalsa sulle cauzioni. Per danni materiali, morali che venissero causati ad una delle parti, per infrazioni al presente concordato per colpa dell'altra parte, il minimo della penalità è fissato in L. 50.000.

15. - La perdita totale o parziale della cauzione da parte della Federazione nazionale fra gli operai metallurgici avverrà anche nel caso in cui venga volontariamente intralciato il normale funzionamento della fabbrica.

Non potranno costituire il diritto di rivalsa sulla cauzione a favore della Ditta le mancanze individuali. A sua volta, la Ditta non sarà obbligata al risarcimento totale o parziale dei danni causati individualmente dal personale tecnico o dirigente, con infrazione al presente contratto e gli annessi regolamenti.

16. - L'Ufficio di collocamento dovrà sempre provvedere normalmente tutto il personale richiesto dalla Ditta, entro un mese da detta richiesta, qualora la domanda richiesta non superi il 20 per cento degli operai già impiegati.

Qualora l'Ufficio di collocamento non adempisse tale obbligo, la Ditta avrà diritto a risarcimento sulla cauzione, in ragione di L. 50 per ogni operaio non fornito.

Se la richiesta della Ditta superasse il 20 per cento predetto e lo Ufficio di collocamento per la parte eccedente non fosse in grado di provvedere alla richiesta, la Ditta potrà procurarsi tale personale direttamente; dando la preferenza agli operai federati ed escludendo in ogni caso gli espulsi dalla Federazione nazionale metallurgica.

Gli espulsi dalla Federazione, che lavorassero entro la fabbrica, saranno immediatamente licenziati e non potranno usufruire delle disposizioni contenute nell'art. 18 del presente concordato.

Tale disposizione verrà applicata anche a quegli operai assunti direttamente dalla Ditta, i quali non intendessero, entro due mesi dal loro ingresso nella fabbrica, iscriversi alla Federazione nazionale fra gli operai metallurgici.

17. - All'operaio licenziato per cause disciplinari a nessuna delle quali, però, siano applicabili le sanzioni del codice penale per reato di azione pubblica ed esclusi sempre i reati politici, verrà corrisposta l'indennità stabilita dal regolamento di fabbrica. Dal beneficio di tale indennità sono esclusi coloro che verranno licenziati per motivi di cui al precedente articolo e al regolamento di fabbrica.

18. - I licenziati - non per loro colpa - saranno indennizzati collo importo delle ultime 70 giornate di lavoro - esclusi soltanto i casi di trasformazione radicale e generale dell'industria, e di chiusura della officina per forza maggiore (incendi, terremoto, ecc.). Sono compresi nei casi con indennizzo, i licenziamenti per esigenze di trasformazione di lavorazione dei singoli reparti.

19. - Tutte le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura, nascenti dalla interpretazione e dall'applicazione del presente contratto come dai regolamenti allegati, sia fra operai e Ditta, sia fra Federazione metallurgica e Ditta, nonchè le possibili divergenze riguardanti gli eventuali aumenti di salario ai singoli operai, saranno risolti d'accordo fra la Commissione interna e la Direzione.

La Commissione interna sarà nominata di cinque operai della fabbrica. Essa delega a rappresentarla uno dei suoi membri, per le piccole divergenze.

Tale Commissione durerà in carica fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di disaccordo, giudicheranno i delegati della Federazione metallurgica e uno o più delegati del Consiglio di Amministrazione della Ditta.

Perdurando il disaccordo, la questione sarà risolta dal Collegio arbitrale.

Tale Collegio, che durerà per tutto il contratto, è composto di due rappresentanti della Federazione metallurgica, di due rappresentanti della Ditta e del sig. Avv. Sen. Secondo Frola, che funge da Presidente.

Il Collegio arbitrale giudicherà senza spese nè formalità di sorta con lodo inappellabile.

In nessun caso, durante le trattative per dirimere le controversie, si potrà addivenire ad una sospensione totale e parziale di lavoro.

20. - Il presente contratto dovrà essere denunciato per iscritto da una delle parti o da entrambe almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata denuncia, si intenderà rinnovato alle stesse condizioni di tre anni innanzi.

21. - La Federazione dichiara di aver preso cognizione degli accordi esistenti attualmente fra le diverse fabbriche di automobili riflettenti i propri operai e mentre dichiara di prendere atto che la «ITALA» non intende col presente contratto violare in alcun modo il contenuto di detti accordi e che, in conseguenza, la esecuzione del presente contratto dovrà essere uniformata all'esecuzione degli accordi medesimi ed all'effetto di tale coordinamento, le parti danno mandato irrevoca-

bile ai Sigg. Guido Bigio e Ing. Alberto Grasi per l'«Itala» ed Ernesto Verzi e Prof. Attilio Cabiati, per la Federazione metallurgica, con facoltà per ambo le parti di sostituirli, di dare gli opportuni provvedimenti e dettare ogni disposizione anche di carattere contrattuale, che essi credessero opportuna: l'operato della detta Commissione sarà vincolante fra le parti, come se da esse stipulato.

REGOLAMENTO DEI SALARI

1. - Le paghe orarie al personale verranno stabilite in base a quelle risultanti dal libretto paga all'atto della sua ammissione, aumentate del 10 per cento dopo 4 mesi dall'assunzione.

Qualora la maggioranza delle altre fabbriche aumentasse l'attuale media dei salari, la clausola del regolamento che importa il 10 per cento di aumento sul libretto paga degli operai nuovi assunti, verrà abolita o diminuita in proporzione degli aumenti fatti nelle fabbriche sopraccitate.

In nessun caso, però, potranno essere inferiori ai minimi stabiliti nella seguente tabella:

Motori	cent. 45 all'ora
Preparazione del materiale per motori	« 40 «
Montaggio delle vetture	« 40 «
Sala di prova	« 55 «
Preparazione del materiale di montaggio	« 37 «
Cambi di velocità	« 40 «
Differenziali	« 40 «
Attrezzisti	« 45 «
Tornitori	« 43 «
Tracciatori	« 40 «
Macchine (Frese, pialle, ecc.)	« 40 «
Trapanatori	« 35 «
Pulitori e smerigliatori	« 45 «
Fucinatori	« 45 «
Aiutanti e battimazza	« 30 «
Lattonieri	« 40 «
Sbavatori	« 35 «
Fonditori	« 50 «

Manovali L. 90 mensili, con orario non superiore alle ore 70 settimanali.

I minimi sopra indicati non sono applicabili ai capisquadra, nè a-

gli operai specialisti, per i quali la mercede sarà contrattata per ogni singolo caso.

2. - Nella proporzione del 25 per cento del numero degli operai, la Ditta avrà diritto di richiedere alla Federazione metallurgica degli aiuti operai con paghe minori dei minimi sopra indicati.

Il minimo della paga per gli aiuti operai non potrà essere inferiore ai centesimi 20 all'ora.

L'aumento della paga oraria per gli aiuti operai verrà determinata dall'anzianità, da speciali attitudini e dal merito.

In nessun caso e per nessun motivo l'aiuto operaio potrà essere escluso dal beneficio di raggiungere il minimo di paga oraria stabilito nella precedente tabella dopo 18 mesi di servizio come aiuto operaio.

3. - Tutti gli operai attualmente esistenti nella fabbrica, la cui paga oraria non sia inferiore ai cent. 25 all'ora, verranno considerati operai dopo 18 mesi dalla firma del contratto.

4. - Per gli operai apprendisti la mercede normale si inizia per tutti nella misura di cent. 5 all'ora e sarà aumentata di 5 in 5 cent. sino a raggiungere il massimo di cent. 20.

Raggiunto tale massimo, gli apprendisti verranno considerati come aiuti operai, e godranno delle disposizioni dell'art. 2.

L'aumento di cent. 5 all'ora verrà accordato per speciali attitudini e merito.

Dopo 18 mesi di effettivo servizio, verrà corrisposto agli apprendisti la paga oraria stabilita come minimo agli aiuti operai.

5. - Nella officina non potrà applicarsi nessun altro sistema di cottimo all'infuori del sistema «americano».

Il cottimo verrà sempre calcolato in base alla paga oraria di ogni singolo operaio.

Sui cottimi sarà lasciata facoltà agli individui che vi prendono parte di accordarsi sulla ripartizione del guadagno risultante.

Solo dopo un esperimento di un mese sarà definitivamente stabilito il numero delle ore assegnate per la esecuzione di ogni singolo lavoro.

8. - Le ore in più delle 10 giornaliere di lavoro e fino alle 12 ed il mattino dei giorni festivi saranno compensati col 25 per cento di aumento sulla paga oraria.

Quello in più delle 12 e il pomeriggio dei giorni festivi verranno compensati coll'aumento del 50 per cento. Nel regolamento di fabbrica saranno stabilite le norme che regolano il lavoro straordinario.

3. - CONVENZIONE 23 OTTOBRE 1906

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Convenzione* - non si comprende se si riferisca alla provincia o al Comune di Torino - riguardante gli operai fonditori, stipulata il 23 ottobre 1906 fra la commissione operaia, tra cui i rappresentanti della Camera del lavoro, e la commissione industriale, tra cui i rappresentanti della Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 16.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (aumenti di retribuzione, aumenti per ore straordinarie, licenziamento-preavviso, impegno di compilare il regolamento unico, lavoro a cottimo).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

1. - Sono concessi i seguenti aumenti:

a) Agli operai, che dal 1 gennaio 1906 non ebbero alcun aumento sulla paga e che lo ebbero in misura inferiore al 5 per cento, aumento di 4 centesimi all'ora;

b) A quelli, che dal 1 gennaio ebbero già un aumento uguale al 5 per cento ma non raggiunsero il 10 per cento, aumento di 3 cent. all'ora;

c) A quelli, che dal 1 gennaio ebbero un aumento pari al 10 per cento non raggiungendo il 15 per cento, aumento di 2 centesimi all'ora;

d) A quelli, che dal 1 gennaio ebbero un aumento pari o superiore al 15 per cento, aumento di 2 centesimi all'ora.

2. - È concesso l'aumento del 25 per cento per le ore di lavoro superiori alle dieci, sino alle dodici del mattino dei giorni festivi.

3. - È concesso l'aumento del 50 per cento per le ore di lavoro superiore alle dodici ed il pomeriggio dei giorni festivi.

Per il caso speciale delle fonderie a fuoco continuo, le norme per il computo delle ore straordinarie di cui a questo ed al precedente articolo verranno stabilite dal regolamento da compilarsi come all'art. 5.

4. - È stabilita la facoltà reciproca di licenziamento con preavviso di una settimana in qualunque giorno della settimana, con pagamento di 80 ore di mercede nel caso di licenziamento immediato non giu-

stificato dal regolamento interno di fabbrica. Saranno ritenute dagli industriali tre giornate di paga.

5. - Nel più breve tempo possibile ed in ogni caso prima della fine dell'anno verrà compilato di comune accordo tra le due commissioni, industriale ed operaia, un regolamento unico per le fonderie.

6. - Due speciali commissioni, industriale ed operaia, provvederanno pure prima della fine dell'anno, alla regolarizzazione del lavoro a cottimo.

Commissione Industriale - L.B. Craponne - Bosso cav. Giacomo (per la Lega Industriale) - Pioda Ernesto - Diatto cav. Vittorio - Fano ing. Ugo - Stassano maggior Ernesto.

Commissione Operaia - Verzi Ernesto e Scotti Giuseppe (per la Camera del Lavoro) - Tosassi Carlo - Marchetti Antonio - Seita Martino - Merlo Lodovico - Campiglia Cesare - Perisi Giacomo - Magnetti Clemente - Rossetto Felice.

Avv. Margary Onorato (*Segretario*)

Torino, 23 ottobre 1906

4. - CONVENZIONE 1907

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- « *Convenzione aziendale*, riguardante gli operai oleari delle Stearinerie-Oleifici «Lanza», stipulata nel 1907 tra la commissione operaia, la Camera del lavoro, un rappresentante dell'azienda e il presidente della Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1907, pag. 20.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (commissioni interne, lavoro straordinario, notturno e festivo, garanzia di continuità del lavoro, ritardi nell'entrata, multe, primo maggio festivo, licenziamento-preavviso, giorno di paga).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Tra i signori: L. Craponne, presidente della Lega industriale; Gamma cav. Luigi, per la Società Stearinerie Oleifici Lanza; Bernardi Bartolomeo, per la Camera del lavoro; Bongiovanni Domenico e Ginni Domenico, componenti la Commissione degli operai della Ditta Lanza,

Premesso

Che, nel maggio u.s., la Commissione operaia suddetta presentava alla Ditta un memoriale contenente i desiderata degli operai;

Che la Ditta informò subito il Presidente della Lega industriale della quale fa parte, incaricandolo delle trattative, le quali però dovevano essere subordinate al ritiro per parte degli operai dei commi 2 e 3 relativi all'abolizione del cottimo ed alla riduzione a 10 delle ore di lavoro;

Che dopo brevi trattative sugli altri punti fu facile l'intesa;

Si è convenuto e stipulato quanto segue:

1. - La Ditta acconsente che gli operai ed operaie di tutte le categorie possano nominare una commissione interna la quale abbia facoltà di porgere gli eventuali reclami e desiderata direttamente al Direttore Capo, senza bisogno di passare per altre persone;

2. - Dopo le 11 ore, come pure per il lavoro notturno e per i giorni festivi il lavoro sarà considerato straordinario e retribuito coll'aumento del 15 per cento;

3. - Salvo il caso di forza maggiore, la Ditta procurerà di dare lavoro continuo senza altre interruzioni all'infuori di quella del riposo festivo;

4. - Gli operai ed operaie che ritardassero l'entrata fino a 10 minuti saranno multati colla ritenuta della paga di un'ora; coloro che oltrepassassero i 10 minuti non saranno più riammessi per la mezza giornata;

5. - Le multe saranno versate a favore degli operai ed operaie invalidi, come fu sempre, prima d'ora, praticato dalla Ditta Lanza;

6. - È permesso agli operai di considerare il 1 maggio come giorno festivo;

7. - Per il licenziamento è stabilito l'obbligo reciproco del preavviso di una settimana a partire da qualunque giorno, salvo motivo grave che renda incompatibile la permanenza dell'operaio o dell'operaia nello stabilimento.

A garanzia dell'osservanza di questo patto, tutti gli operai e le operaie devono sottostare alla ritenuta a titolo di deposito cauzionale dell'importo dell'uguale numero di giornate di paga, il quale importo in caso di trasgressione andrà a vantaggio della Ditta.

In caso di sciopero o di serrata il patto di preavviso non avrà efficacia e le parti avranno piena libertà;

8. - La paga sarà effettuata ogni sabato.

Per la Lega Industriale - L.B. Craponne.

Per le Stearinerie - Oleifici Lanza - Luigi Gamma.

Per la Camera del Lavoro - Bernardi Bartolomeo - Gilli Domenico - Bongiovanni Domenico.

5. - ACCORDO 14 AGOSTO 1909

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Accordo* - territoriale per Torino e Provincia - riguardante varie categorie dipendenti dall'industria conciaria, stipulato il 14 agosto 1909, a Torino, fra il Comitato centrale della Federazione italiana lavoratori pellettieri, il rappresentante della sezione di Torino di detta Federazione, il segretario della Camera del lavoro in rappresentanza delle maestranze e il presidente del gruppo cuoio presso la Lega industriale con i rappresentanti della ditta indicati sul concordato ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1909, pag. 134.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (giornata lavorativa e paghe minime, lavoro straordinario, ritardi sul lavoro, licenziamento con preavviso e in tronco).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Fra i signori: avv. comm. Ferdinando Bocca, *Presidente del Gruppo « Cuoio »* presso la Lega Industriale; cav. Cesare Fiorio, Romeo Lanza, cav. Camillo Romana, quali rappresentanti delle Ditte:

Giuseppe Azimonti fu A., Bruno Francesco, Concerie Italiane Riunite, Deluca Giacomo, Fratelli Fiorio, Giovanni Cilardini, Romeo Lanza, Manifattura Pellami e Calzature, Martinolo Luigi, Meano e C., Romana Francesco.

Ed i Signori:

Oreste Messa, del *Comitato centrale della Federazione italiana fra lavoratori pellettieri*; F. Ormea; C. Paganelli, della *Sezione di Torino di detta Federazione*; e Alessandro Degiovanni, *Segretario della Camera del lavoro di Torino*, quali rappresentanti delle maestranze adette agli Stabilimenti di cui sopra.

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1. - La giornata normale di lavoro nelle concerie e di 10 ore e la paga minima per gli uomini validi è la seguente:

- Manovali in genere L. 3;
- Manovali specialisti (servizio alle botti, macinatori e coggioristi) lire 3,40;

- Purgatori e Pelatori L. 3,25;
- Scarnatori L. 3,60;
- Collatori da suola e da tomaia L. 3,60;
- Rifinitori specialisti L. 3,60;
- Borrasciatori, Granitori e Glassatori in bianco L. 3,35;
- Slicatori (Rasatori) L. 4;
- Donne L. 1,75;

MACCHINE COLLETTIVE

- Mastro alle macchine da spaccare L. 5;
- Mastro alle macchine da scarnare, colare, mettere al vento L. 3,80;
- Mastro alle macchine per collare pelli ovine L. 3,50;

MACCHINE INDIVIDUALI

- Operai addetti alle Macchine per rasare, slicare, borraschiare L. 4,25;
- Operai addetti ai Martelli ed ai Cilindri L. 3,50;
- Per la Ditta Romeo Lanza, sita in Veneria Reale, i prezzi suddetti saranno ridotti di L. 0,15.

Le paghe suddette non potranno estendersi agli apprendisti e durante il periodo del tirocinio.

Saranno dichiarati operai invalidi coloro i cui nomi saranno stati indicati dalle Ditte e che verranno accettati dalla Commissione come tali.

Art. 2. - Le ore che complessivamente oltrepasseranno le 60 per sei giorni di lavoro settimanale saranno considerate come ore straordinarie e come tali avranno il diritto ad un aumento del 25 per cento; agli operai che avranno giustificato la loro assenza per motivi gravi, si calcoleranno come straordinarie quelle compiute oltre la giornata normale di 10 ore, ancorchè le 60 ore settimanali non sieno state raggiunte.

Se durante la settimana vi sono una o più feste del Calendario civile, il computo complessivo settimanale sarà ridotto in proporzione.

Non avranno diritto al supplemento del 25 per cento gli operai specialisti quali: meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, portinai e quelli che non sono Pellettieri.

Per i lavori di pulizia i Principali si riservano il diritto di oltre-

passare l'orario normale, modificandolo però in modo che la giornata di lavoro rimanga di 10 ore.

Resta inteso che tutto quanto sopra sarà applicabile solo quando non vi si opponga la Legge ed il Regolamento al riposo festivo ed in ogni caso nei soli limiti dalla stessa Legge consentiti.

Art. 3. - Agli operai in ritardo al mattino si accorderà il diritto di essere ammessi al lavoro anche mezz'ora dopo l'ora d'entrata e ciò senza multa ma beninteso con deduzione del tempo fatto in meno.

Questa tolleranza dev'essere eccezione e non regola.

Si accorderanno inoltre cinque minuti di tempo prima dell'uscita per lavarsi e vestirsi. Nessun operaio potrà lasciare il proprio reparto prima dell'ora d'uscita.

L'osservanza di quest'articolo sarà rigorosamente applicata.

Art. 4. - Per il licenziamento è stabilito un preavviso di otto giorni per ambo le parti; ai Principali è però lasciata la facoltà di licenziare subito l'operaio mediante il pagamento delle 60 ore che formerebbero la settimana di preavviso.

I Principali si riservano anche il diritto di licenziare immediatamente l'operaio senza indennizzo quando questo commetta delle gravi mancanze e più precisamente nei seguenti casi:

- a) di grave insubordinazione o di ingiustificabile rifiuto di obbedienza ai Superiori;
- b) di furto o danneggiamento al materiale dello Stabilimento;
- c) di gravi litigi fra i compagni.

I primi otto giorni di lavoro sono riguardati come periodo di prova, epperò ogni parte ha il diritto di licenziamento senza preavviso.

Dietro comune accordo il periodo di prova può essere prolungato.

Come garanzia contro l'abbandono intempestivo i Principali faranno all'operaio una ritenuta di tre giorni di paga, che si opererà in ragione di mezza giornata per settimana.

La Manifattura Pellami e Calzature ha inoltre il diritto della paga quindicinale colla ritenuta di cinque giorni.

La paga verrà fatta prima dell'ora d'uscita.

Art. 5. - Le controversie sulla interpretazione od applicazione delle disposizioni di cui sopra si definiranno mediante opportune intelligenze fra la rappresentanza degli Industriali presso la Lega Industriale e la Federazione Pellettieri.

Per gli Industriali: Avv. Ferdinando Bocca, Cesare Fiorio, Romeo Lanza, Camillo Romana.

Per gli Operai: Oreste Messa, Francesco Ormea, C. Paganelli, Alessandro Degiovanni.

Torino, li 14 agosto 1909

6. - CONCORDATO 12 OTTOBRE 1910

- *Categoria economica di produzione*: legno.
- « *Concordato* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - - riguardante gli operai scultori della industria del legno, stipulato il 12 ottobre 1910 (non risulta dove) fra la commissione industriale, assistita dalla Lega industriale e la commissione operaia ».
- *Fonte di informazione*: reperita in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1911, pag. 13.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (documenti da presentarsi per l'assunzione, presunzione di conoscenza del regolamento, entrata ed uscita, durata del lavoro, lavoro straordinario e in giorni festivi, ritardi, doveri di obbedienza, doveri vari delle maestranze, responsabilità per gli utensili e per guasti, licenziamento con preavviso e in tronco, paga, assicurazione infortuni, dichiarazione di prestatore servizio, composizione amichevole delle controversie devolute ad una commissione, durata del concordato, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Tra i signori Cometti prof. Giacomo, Bergogno Carlo, Celestino Giovanni, Scala Giuseppe, membri della Commissione industriale in rappresentanza delle Ditte « Costruttori in legno » soci della Lega industriale, assistiti dal sig. avv. Gino Olivetti, segretario della Lega industriale; ed i signori: Borio Ugo, Bosso Antonio, Giordano Angelo, Navoni Eugenio, membri della Commissione operaia, in rappresentanza degli operai scultori impiegati presso le ditte stesse.

Premesso che dopo lunghe trattative si è addivenuto tra le due parti ad un accordo circa le domande avanzate dagli operai scultori, si conviene quanto segue:

I. - L'operaio per essere assunto in servizio deve presentare il proprio libretto di paga regolarmente annotato o giustificare la mancanza, nonchè quei documenti che il principale reputerà necessari per comprovare la capacità e la moralità.

Gli allievi produrranno gli attestati di tirocinio compiuto come apprendisti e di frequenza alle scuole serali di disegno o il diploma di licenza della scuola arti e mestieri.

Gli aspiranti apprendisti dovranno essere accompagnati dai parenti o dalle persone che ne hanno la legittima rappresentanza e presentare l'attestato di licenza al lavoro.

Tanto gli uni che gli altri, se accettati, indicheranno le loro generalità e quanto altro possa essere disposto dalla legge.

2. - L'ammissione e la frequenza dell'operaio al lavoro sottintende l'implicita conoscenza e l'obbligo dell'osservanza del presente regolamento, di cui una copia sarà affissa nei locali del laboratorio.

3. - L'ora dell'entrata e dell'uscita è fissata dal principale a seconda delle stagioni e delle consuetudini e notificata ad ogni stabilimento mediante avviso.

La durata del lavoro giornaliero è di 10 ore divise al mezzogiorno da un intervallo di un'ora e mezza (se di inverno) o di due ore se di estate.

È in facoltà del principale secondo le esigenze del lavoro di ridurre la durata dell'orario giornaliero.

Le ore sorpassanti il computo complessivo settimanale di 60, se sono sei le giornate di lavoro, e proporzionalmente in ragione delle giornate settimanalmente stabilite, saranno calcolate come straordinario, e compensate con un aumento del 25 per cento le prime due ore eccedenti la giornata normale, e del 50 per cento le successive.

In caso di lavoro straordinario, l'operaio che giustifica le giornate di assenza avrà diritto agli straordinari delle altre giornate.

Fatta eccezione per gli indispensabili lavori di ordine e di pulizia dei locali, nelle domeniche e nelle altre feste riconosciute ufficialmente dallo Stato ed al 1 maggio, il laboratorio rimarrà chiuso. In ogni caso salvo quando stabilisce la legge sul riposo settimanale quando richiesto d'urgenza, il lavoro in detti giorni sarà retribuito col predetto aumento del 50 per cento.

4. - Gli operai devono trovarsi all'ora precisa al loro posto di lavoro.

Negli stabilimenti in cui è in uso il medagliere, l'operaio che giunga in ritardo, dovrà chiedere personalmente la sua medaglia in segreteria.

Trascorsi cinque minuti dall'ora fissata, il diffalco del ritardo è calcolato di mezz'ora in mezz'ora.

Nessun operaio può lasciare il lavoro prima dell'ora stabilita. Il tempo non impiegato nel lavoro sarà diffalcato colla norma di cui sopra.

Le suddette disposizioni si applicano pure all'operaio comandato fuori laboratorio, il quale è tenuto a portarsi al lavoro per la via più

breve e per la stessa restituirsi alla propria sede, per ivi terminare lo orario giornaliero e fare relazione del lavoro eseguito.

L'operaio, che il giorno seguente ad uno festivo, o che per due altri giorni consecutivi o non, nel corso della stessa settimana non si presenta al lavoro, senza averne ottenuto il permesso o senza giustificare contemporaneamente l'assenza, sarà considerato come rinunciante spontaneamente al posto e lo si potrà quindi surrogare.

5. - L'operaio deve obbedienza al principale ed ai suoi coadiutori, deve essere riguardoso verso i signori committenti e lavorando fuori laboratorio, di null'altro dovrà occuparsi che delle proprie mansioni.

I lavoranti useranno verso gli apprendisti modi civili e garbati e non daranno loro ordini in contrasto alle disposizioni del presente Regolamento.

Speciali facilitazioni d'orario saranno accordate agli apprendisti ed operai desiderosi di frequentare le scuole serali.

6. - È vietato di fermarsi nello stabilimento durante l'intervallo del mezzodì; di introdurre vino ed altre bevande alcooliche, di fumare, di recare molestia ai compagni di lavoro, di fare collette nell'interno del laboratorio ed in genere di occuparsi di cose estranee alle rispettive mansioni ed al proprio lavoro, senza il permesso del principale.

7. - L'operaio risponde in proprio degli utensili che gli sono affidati e di cui si terrà nota in apposito libretto. A tal fine egli rilascerà un deposito di L. 5 da formarsi con ritenute settimanali, di L. 0,50, sul quale verrà corrisposto il regolare interesse, pagabile semestralmente od all'atto della licenza.

Tale deposito, insieme colla giornata di ritenuta di cui all'art. 10, servirà pure a garanzia dell'esatta osservanza del contratto di lavoro da parte dell'operaio.

8. - L'operaio sarà pure responsabile delle rotture e dei guasti, derivanti da sua colpa e negligenza alle merci ed al lavoro a lui affidato.

9. - Il licenziamento è dato, sia dal principale che dall'operaio, il sabato per il lunedì susseguente.

Padroni ed operai in omaggio alle antiche consuetudini, procureranno volta a volta pel congedo una reciproca dilazione.

L'operaio avrà diritto, pel congedo, a otto giorni di preavviso dopo tre anni di prestato servizio.

Il principale avrà diritto di licenziare immediatamente l'operaio e senza indennizzo nei seguenti casi:

1) Quando si renda colpevole di atti disonesti, di vie di fatto o di ingiurie gravi verso i proprietari, verso i capi o verso i compagni di lavoro.

2) Quando deliberatamente cagioni danni ai proprietari durante la esecuzione del lavoro.

3) Quando rimanga assente arbitrariamente due giorni di seguito.

10. - La paga degli operai sarà fatta computando il tempo effettivamente occupato in servizio. Essa verrà normalmente eseguita la sera del sabato prima dell'ora di uscita e si riferirà al lavoro fatto nella settimana compresa fra i due venerdì precedenti.

Per gli operai comandati fuori cinta, sarà tenuto conto del maggior tempo occorrente a portarsi sul luogo del lavoro e saranno compensati delle spese.

Quelli comandati temporaneamente fuori del territorio avranno il compenso del vitto in ragione di L. 2 giornaliera, ove le condizioni speciali non dimostrino insufficiente tale cifra, e il compenso dello alloggio, e, sempre quando l'uno e l'altro non siano provvisti direttamente.

11. - Nei laboratori in cui si fa uso di macchine e nei quali una parte degli operai è addetta ai lavori di rischio, i principali assicurano a norma di legge, sopportandone le spese, gli operai contro gli infortuni sul lavoro, questi dovranno prendere tutte le preoccupazioni atte a diminuire il numero e la gravità.

I principali anticiperanno all'operaio l'importo della mezza giornata di indennità.

12. - A richiesta dell'operaio il principale rilascerà apposita dichiarazione del servizio prestato.

13. - Ogni eventuale controversia nell'applicazione del presente regolamento, come ogni reclamo o divergenza insorta fra un principale ed i suoi operai o fra direzione ed operai, dovrà essere deferita per la soluzione amichevole ad una commissione composta di quattro principali o loro mandatari e di quattro operai.

14. - Detta commissione nominata ogni anno nel mese di dicembre rimarrà in carica per tutto l'anno successivo ed il nome dei suoi componenti dovrà essere permanentemente affisso all'entrata di ogni stabilimento.

15. - La commissione potrà nominarsi due segretari, uno d'ogni parte che riceveranno abitualmente le comunicazioni degli interessati e che

redigeranno i verbali delle adunanze che si terranno almeno due volte al mese in giorni fissi ammenochè non vi sia alcun argomento a discussione.

16. - Non potranno prender parte alle discussioni i principali e gli operai direttamente interessati che eventualmente facessero parte della commissione.

17. - La commissione notificherà tosto le sue decisioni alle parti interessate e queste dovranno uniformarsi ai suoi deliberati.

18. - Il presente concordato avrà vigore sino al 30 giugno 1912.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Alla ripresa del lavoro verrà accordato agli operai scultori occupati presso ditte rappresentate dalla Commissione Industriale l'aumento del 10 per cento sulle paghe che godevano al 31 dicembre 1909.

In fede si firmano:

La Commissione Industriale: Giacomo Cometti, Borgogno Carlo, Giovanni Celestino, Scala Giuseppe.

La Commissione Operaia: Navoni Eugenio, Giordano Angelo, Bosso Antonio, Borio Ugo, avv. Gino Olivetti, *Segretario*.

Torino 12 ottobre 1910

7. - CONCORDATO 11 GIUGNO 1911

- *Categoria economica di produzione*: abbigliamento.
- « *Concordato territoriale* - non si comprende se si riferisca alla Provincia o al Comune di Torino - riguardante le operaie sarte e modiste delle ditte di confezioni, stipulato l'11 giugno 1911, a Torino, fra la rappresentanza delle maestranze fra cui i rappresentanti della Camera del lavoro e della Lega sarte e modiste, e la commissione industriale, fra cui il presidente della Lega industriale ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in « Boll. Lega Ind. » 1911, pag. 106.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (libretto di lavoro, documenti per l'assunzione, durata periodo di prova, modalità di pagamenti, non obbligatorietà del lavoro a cottimo, orario di lavoro straordinario, ore di entrata e uscita, ritardi, responsabilità per oggetti in consegna, divieto di asportare ritagli, varie norme a tutela del segreto sui modelli, licenziamento con preavviso e in tronco, composizione amichevole delle controversie devolute ad una commissione (durata, membri ecc.), durata della convenzione, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Oggi, 11 giugno 1911, tra i signori cav. L.B. Craponne, presidente della Lega industriale di Torino e la Commissione nominata dal gruppo « Confezioni per Signora » costituito presso la detta Lega, in rappresentanza delle ditte ad essa appartenenti, in persona dei signori Alfredo Patriarca, Carlo Degasperi, Rodolfo Sacerdote, Camillo Ferri (p. p. Bellom), Guido Costa, ed i signori A. Degiovanni della Camera del lavoro, Giglio Cattaneo per la Lega Sarti e Modiste e le signore: Durando Lodovica Castagno e Cattaneo Lina Monasterolo, in rappresentanza delle maestranze addette alle ditte suddette, si conviene il regolamento seguente a definizione della vertenza attuale:

1. - Per essere ammesse al lavoro le lavoranti devono essere munite di libretto di lavoro prescritto dalle vigenti leggi.

2. - Per le lavoranti nuove ammesse, il periodo di prova non può essere superiore a dieci giorni. Durante questo periodo non occorre

reciprocamente preavviso per il licenziamento.

3. - La paga delle lavoranti viene corrisposta al termine del quinto giorno lavorativo di ogni mese e verrà conteggiata col sistema della paga oraria.

4. - Il lavoro a cottimo non è obbligatorio e potrà essere dato soltanto alle lavoranti che ne facciano richiesta.

5. - L'orario normale di lavoro è fissato in 10 ore giornaliera.

Le operaie non sono tenute a fare per ciascuna settimana più di sei ore straordinarie oltre quelle normali giornaliera.

Le ore straordinarie verranno retribuite col 30 per cento di aumento sulla paga normale.

6. - Le ore di entrata e di uscita saranno fissate sotto l'osservanza delle vigenti leggi e di quanto sopra mediante apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.

Si ricorda che a norma di legge:

a) i riposi intermedi devono essere stabiliti in base all'art. 8 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli;

b) a norma dello stesso articolo per nessun motivo il lavoro deve durare più di sei ore consecutive;

c) la durata del lavoro giornaliero non può eccedere le 12 ore.

7. - Le assenze dovranno essere in qualunque caso giustificate.

8. - È riconosciuto il diritto ad un riposo domenicale di 35 ore consecutive.

9. - Salvo giustificazione a valutarsi dal proprietario, i ritardi eccedenti i 5 minuti di tolleranza, sono puniti con una multa di centesimi 10. I proventi di detta multa sono dal proprietario almeno annualmente devoluti a beneficio esclusivo delle lavoranti, nella misura e nel tempo che egli troverà maggiormente opportuni.

10. - Le lavoranti sono responsabili degli oggetti loro affidati e sono perciò tenute al pagamento di ogni cosa sciupata o perduta per loro colpa o negligenza.

11. - Nelle ore di lavoro non è permesso nè uscire, nè ricevere persone ed oggetti, nè mandare per commissioni private altro personale della ditta, nè entrare nè uscire con pacchi senza rammostrarne il contenuto.

12. - Le lavoranti non possono asportare ritagli od altra qualsiasi cosa di proprietà della ditta.

13. - Nel laboratorio non si possono eseguire lavori estranei alla casa e fuori di esso non possono assolutamente le lavoranti nè per proprio, nè per altrui conto, nè per uso personale, confezionare modelli della casa; neppure sarà permesso portare detti modelli a conoscenza di estranei. Constatandosi qualche infrazione al riguardo, la ditta tutelerà i proprii diritti nel modo che riterrà più opportuno.

14. - Per entrambe le parti è prescritto un termine al licenziamento di sei giorni lavorativi. Però, il proprietario, mediante il pagamento dell'importo di sei giornate, potrà licenziare immediatamente la lavorante. Lasciando la ditta le lavoranti dovranno personalmente ritirare l'importo della residua loro paga ed il loro libretto di lavoro.

15. - Il proprietario ha facoltà di licenziare senza indennità e preavviso le lavoranti:

- a) che violano il disposto dell'art. 13;
- b) che commettono gravi atti d'insubordinazione;
- c) che si rendono colpevoli di atti disonesti, di vie di fatto o di ingiurie verso i capi od i compagni di lavoro.

16. - Tutte le disposizioni della legge e del regolamento sul lavoro delle donne e dei fanciulli fanno parte integrante del presente regolamento, come pure le disposizioni speciali ad ogni singola ditta riflettenti l'ordinamento interno, in quanto non siano in contrasto col presente regolamento.

17. - Ogni eventuale controversia nell'applicazione del regolamento come ogni reclamo o divergenza insorta fra i proprietari e gli operai dovrà essere deferita per la soluzione amichevole ad una commissione composta di tre industriali e di tre operai. Detta commissione nominata ogni anno nel mese di giugno rimarrà in carica per un anno. La commissione potrà nominarsi due segretari, uno per parte, che ricevono abitualmente le comunicazioni degli interessati e che di comune accordo redigono i verbali delle adunanze. Saranno temporaneamente esclusi dalla Commissione i membri di essa direttamente interessati nella vertenza in causa.

La commissione notificherà tosto le sue decisioni alle parti interessate e queste dovranno uniformarsi ai suoi deliberati.

18. - La presente convenzione avrà vigore fino al 1 gennaio 1913.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

È concesso un aumento del 10 per cento sulle paghe vigenti al 1 giugno 1911. Il lavoro sarà ripreso integralmente il 12 giugno 1911.

Firmato:

p. gli Industriali: L.B. Craponne, presidente della Lega industriale; Alfredo Patriarca, Carlo Degasperi, Rodolfo Sacerdote, Guido Costa, Camillo Ferri (p. S. Bellom).

p. gli operai: Alessandro Degiovanni, segretario della Camera del Lavoro; Giglio Cattaneo, segretario della Lega Sarte e Modiste; Ludovica Durando-Castagno, Lina Cattaneo-Monasterolo.

8. - CONCORDATO 21 GIUGNO 1913

- *Categoria economica di produzione:* metalmeccanica.
- «*Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dell'industria automobilistica, stipulato il 21 giugno 1913, a Torino, fra il Consorzio fabbriche automobilistiche, la Lega industriale e la Federazione metallurgica».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in «Boll. Lega Ind.» 1913, pag. 96.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (ore di lavoro, tolleranza per ritardi, paghe, modalità di riassunzione degli scioperanti, garanzia sulla media oraria, lavoro straordinario, commissione arbitrale, durata del contratto, finalità del deposito cauzionale, organizzazioni titolate per la risoluzione di eventuali controversie).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

1. - Le ore effettive normali di lavoro saranno, da oggi fino al 31 dicembre 1913, 59 settimanali; dal 1 gennaio al 31 dicembre 1914, 58; dal 1 gennaio al 31 dicembre 1915, 57.

2. - Nell'arrivo, dall'ora stabilita per l'ingresso, saranno tollerati fino a cinque minuti di ritardo. Però l'operaio non potrà usufruire di questa tolleranza più di due volte alla settimana.

3. - Gli operai scioperanti rientrano con la paga oraria che avevano al momento della cessazione del lavoro, aumentata per tutti indistintamente di due centesimi per ogni ora effettiva di lavoro. Quando si verificherà per alcuni di essi, causa la riduzione delle ore normali effettive di lavoro, contemplata dall'articolo 1, una qualsiasi diminuzione sulla paga settimanale che percepivano al momento della cessazione del lavoro, si farà la debita reintegrazione ossia si garantirà anche per quelli delle paghe elevate la conservazione della paga attuale. È beninteso che la riduzione dell'orario normale secondo il previsto del primo capoverso dell'art. 4 del regolamento in vigore non darà diritto a nessun aumento di paga, come compenso.

4. - La riammissione degli scioperanti sarà fatta per reparti, colla massima prontezza, compatibilmente colla riorganizzazione del lavoro ed i bisogni dell'industria, e a partire da oggi, 21 giugno, fino al 31 prossimo luglio 1913 gli industriali s'impegnano a non assumere altra mano d'opera all'infuori di quella scioperante. Però, il numero degli scioperanti che saranno assunti al lavoro nel termine di dieci giorni circa non potrà essere inferiore a 5000 e d'altra parte la Federazione italiana operai metallurgici si impegna a far rientrare gli operai scioperanti con una tolleranza di circa il 10 per cento e ciò nel termine del 31 luglio sopra specificato.

5. - La media oraria delle paghe degli scioperanti di ogni stabilimento risultante dopo l'applicazione del concordato non dovrà essere diminuita per tutta la durata del concordato stesso.

6. - Le ore straordinarie non potranno essere più otto settimanali per operaio. Al lunedì e al sabato non si faranno ore straordinarie. Quest'ultima disposizione potrà non essere applicata per gli operai addetti alle riparazioni urgenti, ritenute improrogabili. Le ore straordinarie non dovranno rivestire carattere continuativo.

Normalmente le ore straordinarie dovranno essere preavvisate nel turno precedente.

7. - Sarà stabilita una Commissione arbitrale composta di 20 membri nella quale dovranno essere rappresentate le organizzazioni firmatarie e tutti gli stabilimenti, metà eletta dagli industriali e metà dagli operai. Il presidente sarà eletto all'infuori dei membri suddetti di comune accordo ed in difetto d'accordo dal presidente del Tribunale di Torino.

8. - La durata del presente contratto collettivo sarà per tutto il 1915. La disdetta dovrà darsi tre mesi prima della scadenza. Qualora non avvenga disdetta si intenderà prorogato di anno in anno alle condizioni del 1915. Le trattative, dopo la disdetta, dovranno essere condotte dagli industriali con la F.I.O.M.

9. - Il deposito di cui all'art. 2 del regolamento in vigore, s'intende dato pure a garanzia dell'esatto adempimento del presente contratto.

10. - Le questioni che potessero sorgere dall'interpretazione del presente concordato saranno risolte tra la F.I.O.M. e la Confederazione del lavoro da un lato e i rappresentanti delle fabbriche automobilistiche dall'altro.

9. - CONTRATTO 8 NOVEMBRE 1919

- *Categoria economica di produzione*: metalmeccanica.
- « *Contratto interaziendale, riguardante gli impiegati e commessi delle industrie meccaniche e automobilistiche «Fiat», «Ansaldo», «San Giorgio», «SPA», «Itala», «Diatto-Frejus», «Gnome et Rhône», «Lancia», «Società nazionale officine Savigliano», «Cantieri aeronautici Ansaldo», «Fabbrica italiana oggetti smaltati» - stipulato l'8 novembre 1919, a Torino, fra le aziende ed e Sindacati impiegati e commessi.* »
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, anzianità, orario, tolleranza orario, ore straordinarie, ferie, multe, malattie, licenziamento e preavviso, retrocessione, caso di morte, collocamento, categorie, doppio stipendio, servizio militare, miglioramenti economici, disposizione transitoria, tabella, accordi speciali «Fiat»).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Premesso che:

Il Sindacato impiegati e commessi di Torino e Provincia, ha presentato fin dal giugno u.s. un memoriale ad alcune Ditte esercenti l'industria meccanica ed automobilistica, e che su questo memoriale erano prospettate domande di indole morale ed altre di indole economiche;

Che queste ultime domande non erano invece comprese nel memoriale presentato nello stesso mese ad alcune altre Ditte e che di questo memoriale si addivene ad una discussione tra i rappresentanti del Sindacato e i rappresentanti delle sole Ditte interessate, aventi tutte le necessarie facoltà per trattare e concludere; salvo definitiva approvazione delle parti rappresentate;

Ed in fine che le due parti, e precisamente le Ditte qui annotate (Fiat, Ansaldo San Giorgio, Spa, Itala, Diatto-Frejus, Gnome et Rhône, Lancia, Società Nazionale delle Officine di Savigliano, Cantieri Aeronautici Ansaldo, Fabbrica Italiana oggetti smaltati) e il Sindacato impiegati e commessi hanno pienamente approvato e ratificato l'operato dei loro rappresentanti;

Viene concordato e convenuto quanto segue:

1. - Periodo di prova. - Il periodo di prova per l'assunzione degli impiegati amministrativi delle Aziende sotto indicate rimane stabilito in un massimo di tre mesi per gli Impiegati compresi nei punti due e tre dell'articolo 3 comma a) del D.L. 9 febbraio 1919, n. 112.

2. - Anzianità. - Decorre dal giorno in cui gli impiegati assumono la mansione ed il carattere di impiegato.

3. - Orario. - L'orario rimane fissato come segue:

- 48 ore settimanali per gli impiegati di ambo i sessi addetti alle Officine od agli Uffici annessi;

- 45 ore settimanali per gli impiegati amministrativi di ambo i sessi. Questo orario sarà diviso in 6 giorni di ore 7 1/2 caduno, oppure, per quegli Uffici dove già esiste il sabato inglese in 5 giorni di 8 ore ed in uno di 5 ore.

4. - Tolleranza. - Nessuna tolleranza è ammessa nell'orario di entrata in Ufficio.

5. - Ore straordinarie. - Sono considerate come ore straordinarie soltanto quelle ordinate per scritto. Esse saranno compensate con la paga oraria maggiorata del 40% sull'importo dell'ora normale riferito allo stipendio mensile globale (compreso interessamento ed eventuale caroviveri).

Per comodità di conteggio si applica la tabella allegata. Le ore straordinarie non potranno superare le 8 settimanali. Nel limite di integrazione dell'orario di 48 ore settimanali potranno avere carattere continuativo.

6. - Ferie. - Il periodo di ferie con decorrenza dello stipendio è fissato in giorni 15 (ivi compresi i giorni festivi) per tutti indistintamente gli impiegati, purchè aventi almeno 6 mesi di permanenza effettiva nello stabilimento.

E rimessa alla Ditta la scelta dell'epoca. Ove le esigenze della Azienda lo impongano, il periodo di 15 giorni potrà essere frazionato.

Dalle ferie saranno dedotte tutte le assenze di oltre mezza giornata giustificate, eccettuate quelle dovute a malattia constatata.

7. - Multe. - Per un ritardo all'entrata in Ufficio sino a 10 minuti sarà trattenuta all'impiegato una ora normale di stipendio globale (interessamento compreso) come da tabella allegata; per un ritardo compreso fra 10 minuti e mezz'ora la multa sarà di ore 2.

L'impiegato che ritarda oltre mezz'ora non sarà più ammesso allo Ufficio sino alla nuova entrata e verrà considerato come assente.

L'importo delle assenze non giustificate sarà dedotto dallo stipendio mensile. Sarà inoltre applicata la multa come per il ritardo di mezz'ora. L'importo di ciascuna multa, qualunque ne sia la motivazione non potrà mai superare il 4 per cento dello stipendio globale mensile.

L'ammontare delle multe disciplinari sarà destinato ad una Cassa interna a favore degli impiegati, da amministrarsi dalla Direzione e da una rappresentanza degli impiegati stessi.

8. - Malattia. - In caso di malattia constatata regolarmente per il personale che ha compiuto il periodo di prova e che ha una anzianità non superiore ad un anno, la Ditta corrisponderà due mesi di stipendio globale (compreso interessamento e caroviveri) e per i due mesi successivi metà dello stipendio stesso globale.

Per il personale che ha una anzianità superiore ad un anno la Ditta corrisponderà tre mesi di stipendio globale a metà. Durante il periodo di tempo per cui la Ditta corrisponde indennità, non potrà aver luogo il licenziamento dell'interessato da parte della Ditta.

9. - Licenziamenti e preavvisi. - In caso di licenziamento di impiegati di ambo i sessi da parte della Ditta (salvo quello dovuto a mancanza grave da parte dell'impiegato) la Ditta darà un preavviso, o in difetto di questo una indennità corrispondente calcolata sullo stipendio intero (compreso l'interessamento e caroviveri) nella misura seguente:

- di due mesi per gli impiegati di terza categoria del D.L. e di tre mesi per gli impiegati di seconda categoria, gli uni e gli altri aventi l'anzianità non superiore ad un anno;

- di mesi tre per gli impiegati aventi la anzianità superiore ad un anno e non superiore ai 4 anni.

Agli impiegati aventi l'anzianità superiore ai quattro anni di ininterrotto servizio la Ditta corrisponderà oltre al preavviso od indennità sopra definita una indennità pari ad un mese di stipendio completo per ciascun anno intero di servizio ininterrotto prestato presso di essa oltre ai quattro anni.

La presente disposizione ha effetto retroattivo dal primo luglio 1919 soltanto per quegli impiegati che al giorno della stipulazione del presente accordo saranno disoccupati e che siano stati licenziati dopo la presentazione del memoriale.

Le assenze non giustificate e ripetentesi in ragione superiore a quattro per ogni mese costituiscono grave mancanza di cui è fatto caso nel presente articolo.

Qualora la disdetta sia data dall'impiegato al principale, i termini di preavviso e le corrispondenti indennità sono ridotti alla metà.

Dove l'impiegato non adempisse da parte sua all'obbligo del preavviso il principale ha diritto di ritenere quanto fosse da lui dovuto all'impiegato sino alla concorrenza della indennità gravante su di questo.

10. - Retrocessione. - Quantunque non sia presumibile che questo caso si avveri si conviene di equiparare la retrocessione ad un licenziamento per parte della Ditta.

11. - Caso di morte. - In caso di morte la Ditta corrisponderà agli eredi legittimi e supplementari, o in mancanza di questi ad uno o più beneficiari che fossero stati designati dall'impiegato una indennità pari a quella cui l'impiegato defunto avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a norma dell'articolo precedente.

12. - Collocamento. - Le ditte interessate sono disposte a riconoscere l'Ufficio consorziale di collocamento sotto la vigilanza di una Commissione paritetica ma senza obbligo di ricorrere ad esso per la assunzione del personale.

13. - Categorie. - Le Ditte sono disposte a deferire alla Commissione mista nazionale concordata fra la Confederazione generale dell'industria e la Federazione nazionale dell'impiego privato qualsiasi questione relativa alla divisione in categorie secondo la formula già deferita dalle due predette organizzazioni, ben inteso senza alcuna azione retroattiva.

14. - Doppio stipendio. - Il doppio stipendio a fine di esercizio viene abolito: ove questo esista e non abbia carattere di gratificazione di merito sarà suddiviso in quote pari per ogni mensilità e ciò a partire dal primo gennaio 1920.

15. - Gli impiegati ritornati dal servizio militare saranno riammessi in servizio alle condizioni quanto più possibili approssimate a quelle in cui si trovano i loro colleghi rimasti in servizio presso la Ditta: questo provvedimento ha effetto retroattivo al giorno in cui questo impiegato reduce venne riammesso in stabilimento.

16. - Miglioramenti economici. - Per tutte le Ditte alle quali venne presentato memoriale nel giugno u.s. comprendente domanda di aumenti di stipendio e i cui impiegati non siano ancora stati altrimenti sistemati e cioè la Fiat, Ansaldo San Giorgio, Spa, Itala, Rapid, Diatto-Frejus, Gnome et Rhône, Lancia, Fabbrica Italiana di oggetti smaltati, saranno applicate a partire dal 1 novembre 1919 le disposizioni seguenti:

- gli impiegati donne che hanno uno stipendio globale sino a lire 250 mensili, compreso interessamento, caroviveri, eventuali indennità, ecc.;

- gli impiegati uomini che hanno uno stipendio globale sino a lire 500 computate come sopra godranno dei seguenti aumenti:

- per la parte di stipendio sino a L. 100 mensili, 15 per cento di aumento;

- per la parte di stipendio da L. 101 a 200 mensili 10 per cento di aumento.

Nessun aumento sarà corrisposto agli impiegati aventi stipendi superiori a quelli sopra indicati.

L'aumento sugli stipendi sarà portato unicamente sullo stipendio e non avrà alcuna influenza nè sul caroviveri nè sull'interessamento.

17. - Disposizione transitoria. - Per i licenziamenti che avranno luogo fino al 31 gennaio 1920 le ditte corrisponderanno le indennità anzichè il preavviso come fissato nell'articolo 9.

Si conviene che per le giornate di assenza dovute allo sciopero non sarà corrisposto al personale scioperante nè stipendio fisso, nè indennità, nè interessamento, nè caroviveri.

18. - Per quanto non siano modificate dal presente accordo valgono le disposizioni tutte contenute nel Decreto luogotenenziale del 9 febbraio 1919, n. 112.

Per le Ditte interessate: F.to Giovanni Boella

Per il Sindacato degli Impiegati: F.to Luigi Borghi.

TABELLA

Stipendio mensile globale	Importo ora ordinaria	Importo ora straordinaria
da L. 100 a L. 150	L. 0,65	L. 0,90
« « 151 « « 200	« 0,90	« 1,25
« « 201 « « 250	« 1,15	« 1,60
« « 251 « « 300	« 1,40	« 1,95
« « 301 « « 350	« 1,65	« 2,30
« « 351 « « 400	« 1,90	« 2,65
« « 401 « « 450	« 2,15	« 3,00
« « 451 « « 500	« 2,40	« 3,35
« « 501 « « 550	« 2,65	« 3,70
« « 551 « « 600	« 2,90	« 4,05
« « 601 « « 650	« 3,15	« 4,40
« « 651 « « 700	« 3,40	« 4,75
« « 701 « « 750	« 3,65	« 5,10
« « 751 « « 800	« 3,90	« 5,45
« « 801 « « 850	« 4,15	« 5,80
« « 851 « « 900	« 4,40	« 6,15
« « 901 « « 950	« 4,65	« 6,50
« « 951 « « 1000	« 5,00	« 6,85

ACCORDI SPECIALI PER LA « FIAT »

Verranno pagate in più sull'interessamento nel mese di settembre 1919, n. 183 unità risultanti dall'applicazione dell'aumento del 20 per cento sulla produzione effettiva cioè senza tener conto del limite delle 1800 unità.

Questo supplemento di interessamento sarà pagato prima del 15 novembre 1919.

Per le Ditte interessate: F.to Giovanni Boella

Per il Sindacato degli Impiegati: F.to Luigi Borghi.

A complemento del verbale di accordo per gli impiegati Amministrativi delle industrie meccaniche di Torino in data odierna, si conviene che lo stipendio globale del mese di novembre verrà corrisposto a partire dal giorno primo di detto mese.

Per le Ditte interessate: F.to Giovanni Boella

Per il Sindacato degli Impiegati: F.to Luigi Borghi.

10. - CONTRATTO COLLETTIVO 21 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Contratto collettivo - territoriale per il Comune di Torino - riguardante i capi, assistenti e sottocapi degli stabilimenti lanieri, stipulato, a Torino, il 21 febbraio 1920 fra l'Unione nazionale assistenti tessili, il segretario della sezione di Torino di detta Unione e la Lega industriale, con la Federazione nazionale industriali lanieri* ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 6.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (minimi di stipendio, aumenti, commissione giudicante sui casi di contestata assegnazione ai sottocapi e sua composizione, arretrati di stipendio, mancata retribuzione per ore di sciopero, durata concordato, filatura a pettine, uffici di collocamento, assicurazioni sociali, ore straordinarie, riposo annuale, malattie e infortuni, licenziamenti, passaggio di carica, commissione mista, paghe, assegnazione macchinario).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

1. - I minimi di stipendio per i capi, sottocapi e assistenti telai, sono così fissati:

a) Capi carderia, tessitura, apparecchio, tintoria	L. 500
b) Capi filatura cardata	« 450
c) Assistenti telai	« 400
d) Sottocapi delle categorie A e B	« 375

2. - **Aumenti.** - Si determinano, con decorrenza dal 1 ottobre 1919, gli aumenti seguenti sugli stipendi che erano praticati al 31 maggio 1919:

- Capi filatura: colonna B della tabella allegata.
- Assistenti telai: colonna C della tabella allegata.
- Sottocapi: colonna D della tabella allegata.

3. - **Sottocapi.** - Apposita Commissione tecnica che durerà in carica soltanto fino al compimento del presente mandato, giudicherà inappellabilmente sui casi individuali di contestata assegnazione alla categoria dei sottocapi attualmente esistenti negli stabilimenti.

La Commissione sarà così formata:

a) Due delegati del Gruppo Lanieri della Lega Industriale di Torino, di cui uno fisso per tutto il circondario ed uno sostituibile a seconda del ramo dell'industria o della lavorazione a cui si riferisce il caso in discussione;

b) Due delegati dell'Unione Assistenti e Capi, Sezione di Torino, entrambi scelti tra i Capi migliori, e coll'identico criterio di composizione e di sostituibilità di cui sopra.

In caso di disaccordo fra i quattro così delegati, essi stessi procederanno alla nomina di un Presidente estraneo alle parti e fornito delle necessarie cognizioni tecniche. Nel caso che tale nomina non sia possibile concordarla, la parte più diligente la provocherà dal Presidente del Tribunale di Torino.

4. - Gli arretrati per aumento di stipendio decorrente dal 1 ottobre 1919, come all'art. 2 saranno liquidati al più presto possibile tenendo conto, a diffalco, degli aumenti eventualmente già concessi dopo il 31 maggio 1919. Ove, però gli aumenti concessi dopo il 31 maggio superino quelli stabiliti nel presente concordato, essi saranno mantenuti.

5. - Le giornate di sciopero. - Per i Capi, Sottocapi, Assistenti, ecc., saranno diffalcate dalla paga o dallo stipendio.

6. - Durata del concordato. - Il presente concordato avrà valore fino a tutto il settembre 1920 con revisione trimestrale dell'indennità caroviveri in base agli indici di costo della vita.

7. - Filatura a pettine. - Per quanto riguarda le filature a pettine, la loro equiparazione alle altre aziende laniere è adottata solo per ragioni di opportunità, ma non deve costituire un precedente per la questione generale delle filature a pettine che dovrà pure essere risolta dalle due Associazioni nazionali.

8. - Ufficio di collocamento. - Si riconoscono gli uffici di collocamento, ma con carattere facoltativo.

9. - Assicurazioni sociali. - Gli industriali accettano di studiare ed attuare una forma di loro concorso per le quote integratrici che i capi, gli assistenti e i sottocapi vorranno di propria iniziativa aggiungere alle quote obbligatorie secondo i recenti provvedimenti legislativi.

10. - Ore straordinarie. - Si intendono già compensate dagli stipendi le prestazioni straordinarie di consuetudine per le abituali predisposizioni del lavoro e per le altre funzioni proprie del capo, dell'assistente e del sottocapo.

11. - Riposo annuale. - Salvo le consuetudini di miglior favore, le Ditte accorderanno al personale di cui nel presente concordato un riposo di giorni sei all'anno consecutivi, ove le esigenze tecniche lo permettano, o frazionati negli altri casi; ad ogni modo, sempre a turno da stabilirsi dalle Ditte stesse e a condizione che i colleghi si prestino alla sostituzione dell'assente o degli assenti.

La paga dell'assente o degli assenti sarà passata a quelli che li sostituiscono.

12. - Malattie e infortuni. - Salvo le consuetudini di miglior favore, in caso di malattia, l'industriale pagherà i due terzi dello stipendio per tre mesi, quando però i colleghi si prestino a sostituire l'assente. Il residuo terzo dello stipendio sarà passato a coloro che sostituiscono l'assente.

In caso di infortunio, l'industriale corrisponderà, sempre per il termine e alle condizioni di cui sopra, l'intero stipendio, in esso computata l'indennità temporanea relativa ai tre mesi eventualmente liquidata dalla società di assicurazione.

Quando il personale debba essere sostituito, le indennità di cui sopra sono ridotte alla metà.

13. - Licenziamenti. - Gli industriali si rimettono agli usi e consuetudini locali.

Tenuto conto della legge di imminente pubblicazione, le due parti studieranno l'istituzione di una cassa di disoccupazione.

14. - Passaggio di carica. - Per il passaggio alla carica di assistente e sottocapo le Ditte richiederanno il certificato di superato sesto corso elementare e di superata seconda classe professionale di primo grado.

Dove non sussistano le condizioni a ciò necessarie, non potrà invocarsi il vincolo di cui sopra.

La presente disposizione ha valore solo in confronto di quelli che verranno assunti dopo il presente concordato, con raccomandazione che gli attualmente occupati vengano iscritti, dove possibile, alla scuola professionale.

15. - Commissione mista. - Le eventuali divergenze riguardanti il presente concordato saranno, come di consuetudine, discusse da commissioni miste nominate di volta in volta dalle due parti, ammettendosi, in caso di disaccordo in seno alla commissione stessa, il deferimento della vertenza al giudizio inappellabile di una commissione arbitrale.

16. - Paghe. - Gli stipendi come sopra stabiliti si intendono fissi o ne saranno diffalcate soltanto le giornate o le parti di giornate perdute per assenze non autorizzate (scioperi, anche politici, degli assistenti, capi e sottocapi e assenze arbitrarie in genere).

Ciò senza pregiudizio del trattamento di malattia e d'infortunio di cui all'art. 12 e del regime di riposo annuale di cui all'art. 11.

17. - Assegnazione del macchinario. - Gli industriali riconfermano l'impossibilità tecnica di addivenire ad una disciplina uniforme della assegnazione del macchinario.

La rappresentanza degli industriali fornirà, per altro, alla rappresentanza operaia attestazioni o dati che servano di confronto per evitare eventuali singole esagerazioni nella distribuzione del macchinario; e ciò dopo precisa esposizione del caso al quale la rappresentanza operaia intende di riferirsi.

La seguente tabella sarà applicata con un aumento del dieci per cento:

Stipendi al 31 maggio 1919	Stipendi da corrispondersi			
	Capi	Capi filatura	Assistenti telai	Sottocapi
	a	b	c	d
fino a L. 200	500	450	400	375
da L. 201 a L. 225	500	450	410	375
« « 226 « 250	500	475	425	390
« « 251 « 275	500	500	440	400
« « 276 « 300	525	526	450	410
« « 301 « 325	545	545	460	420
« « 326 « 350	560	560	470	430
« « 351 « 375	570	570	480	440
« « 376 « 400	580	580	490	450
« « 401 « 425	590	590	500	
« « 426 « 450	600	600		
« « 451 « 475	610	610		
« « 476 « 500	620	620		

N.B. - Per gli stipendi superiori a quelli indicati nella tabella sussesta, gli aumenti saranno fatti rispettivamente nella misura seguente:

Per la colonna a e per la colonna b in L. 120 mensili; per la colonna c in L. 80 mensili; per la colonna d in L. 60 mensili.

Per la Federazione nazionale degli industriali lanieri: Il segretario generale: Prof. Giuseppe Riva.

Per la Lega industriale di Torino Gruppo lanieri: il Presidente comm. D.P. Laclaire.

Per l'Unione nazionale degli assistenti tessili: Il segretario generale: Ernesto Schiavello.

Il segretario della Sezione di Torino: Natale Demaria.

Torino, li 21 febbraio 1920.

11. - ACCORDO 24 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione: metalmeccanica.*
- « *Accordo territoriale per il Piemonte - riguardante gli impiegati tecnici delle industrie meccaniche, metallurgiche ed affini, stipulato il 24 febbraio 1920 (non si sa dove) fra l'Associazione industriali metallurgici, meccanici ed affini per il Piemonte e il Sindacato tecnici delle industrie metallurgiche di Torino e provincia.* »
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 2.*
- *Contenuto: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, anzianità, orario, ore straordinarie, ferie, multe, malattia, licenziamento e preavviso, caso di morte, servizio militare, varie, miglioramenti economici).*
- *Indagine: contratto tenuto presente nello studio svolto.*

PREMESSO

Che venne riconosciuta la convenienza di estendere agli impiegati tecnici quelle particolari disposizioni che si concordano con gli impiegati amministrativi in data 8 novembre 1919, allo scopo anche di unificare le norme che regolano le due categorie di impiegati,

si conviene quanto segue:

1. - Periodo di prova. - Il periodo di prova per l'assunzione degli impiegati tecnici rimane stabilito in un massimo di tre mesi per tutti indistintamente i tecnici compresi nei punti 2 e 3 dell'art. 3, comma A, del Decreto luogotenenziale 9 febbraio 1919, n. 112.

2. - Anzianità. - Decorre dal giorno in cui gli impiegati tecnici assumono mansioni ed il carattere di impiegato tecnico.

3. - Orario. - L'orario rimane fissato come segue:

- 48 ore settimanali per gli impiegati tecnici addetti alle Officine ed Uffici annessi;

- 45 ore settimanali per gli impiegati degli Uffici Tecnici (disegnatori).

Questo orario sarà diviso in 6 giorni di ore 7 1/2 caduno; oppure, per gli Uffici dove già esiste il sabato inglese, in giorni 5 di ore 8 ed in uno di 5 ore.

4. - Ore straordinarie. - L'impiegato tecnico degli Uffici non è tenuto a fare le ore straordinarie che non siano ordinate per iscritto.

Ogni ora straordinaria sarà compensata con la paga oraria maggiorata del 40 per cento sull'importo dell'ora normale riferito allo stipendio mensile globale (compreso interessamento ed eventuale caroviveri). Le ore straordinarie non potranno superare le otto settimanali, e non potranno avere carattere continuativo.

5. - Ferie. - Il periodo di ferie con decorrenza dello stipendio globale è fissato in giorni 15 (ivi compresi i giorni festivi) per tutti indistintamente gli impiegati tecnici, purchè aventi almeno sei mesi di permanenza effettiva nello Stabilimento. È rimessa alla Ditta la scelta dell'epoca; ove le esigenze della Ditta lo impongano, il periodo di 15 giorni potrà essere frazionato.

6. - Multe. - Per un ritardo all'entrata in Ufficio sino a 10 minuti sarà trattenuta all'impiegato tecnico una ora normale di stipendio globale; per un ritardo compreso fra 10 minuti e mezz'ora la multa sarà di due ore. L'impiegato che ritarda oltre mezz'ora non sarà più ammesso all'Ufficio sino alla nuova entrata e verrà considerato come assente.

Sarà inoltre applicata la multa per il ritardo di mezz'ora.

L'importo delle assenze non giustificate sarà dedotto dallo stipendio mensile. L'importo di ciascuna multa qualunque ne sia la motivazione, non potrà mai superare il quattro per cento dello stipendio mensile globale. L'ammontare delle multe disciplinari sarà destinato ad una cassa a favore degli impiegati tecnici, tra cui può anche comprendersi una biblioteca di cultura tecnica del Sindacato. Tale cassa, sarà amministrata dalla Direzione e da una rappresentanza degli impiegati stessi.

7. - Malattia.-In caso di malattia constatata regolarmente per il personale che ha compiuto il periodo di prova e che ha un'anzianità non superiore ad un anno la Ditta corrisponderà due mesi di stipendio globale (interessamento e caroviveri compresi) e per i due mesi successivi metà dello stipendio stesso globale. Per il personale che ha una anzianità superiore ad un anno la Ditta corrisponderà tre mesi di stipendio globale e tre mesi di stipendio globale a metà. Durante il periodo di tempo per cui la Ditta corrisponde indennità non potrà aver luogo il licenziamento dell'interessato da parte della Ditta. La constatazione della malattia può essere fatta mediante visita collegiale dietro domanda di ciascuna delle parti interessate.

8. - Licenziamenti e preavvisi. - In caso di licenziamento di impiegati tecnici da parte della Ditta (salvo quello dovuto a mancanza grave per parte dell'impiegato tecnico) la Ditta darà preavviso (ed in difetto di questo una indennità corrispondente calcolata sullo stipendio intero compreso l'interessamento, computato sulla media dell'anno in corso, e caroviveri) nella misura di mesi tre per gli impiegati tecnici che, avendo superato il periodo di prova, non raggiungano 4 anni di ininterrotto servizio.

Agli impiegati tecnici aventi l'anzianità superiore ai quattro anni di servizio ininterrotto la Ditta corrisponderà oltre al preavviso od indennità sopra definita una indennità pari ad un mese di stipendio globale per cadun anno di ininterrotto servizio prestato presso di essa oltre ai quattro anni.

Le malattie di una durata non superiore al periodo di tempo per cui la Ditta corrisponde indennità, non costituiscono interruzione di servizio. Le assenze non giustificate ripetentesi in ragione superiore a quattro per ogni mese costituiscono mancanza di cui è fatto caso nel presente articolo. La disposizione relativa al preavviso di licenziamento ha effetto retroattivo dal 1 luglio 1919 soltanto per quegli impiegati tecnici che al giorno della stipulazione del presente accordo saranno disoccupati e che siano stati licenziati dopo la presentazione del memoriale.

Qualora la disdetta sia data dall'impiegato tecnico al Principale i termini di preavviso e le corrispondenti indennità sono ridotti alla metà.

Ove l'impiegato non adempisse da parte sua al preavviso, il principale ha diritto di ritenere quanto fosse da lui dovuto all'impiegato tecnico sino alla concorrenza dell'indennità gravante su questo.

9. - Caso di morte. - In caso di morte, la Ditta corrisponderà agli eredi legittimi e supplementari, e in mancanza di questi ad uno o più beneficiari che fossero stati designati dall'impiegato tecnico, una indennità pari a quella a cui l'impiegato defunto avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a norma dell'articolo precedente.

10. - Servizio militare. - Gli impiegati ritornati dal servizio militare saranno riammessi in servizio alle condizioni, quanto più possibile, approssimate a quelle in cui si trovavano i loro colleghi rimasti in servizio presso la Ditta; questo provvedimento ha effetto retroattivo dal giorno in cui questo impiegato reduce venne riammesso in Stabilimento.

11. - Disposizioni varie. - Per quanto non sia modificato dal presente accordo, valgono le disposizioni tutte contenute nel concordato stipulato fra Capi Tecnici ed Industriali, il 21 aprile 1919, e quelle contenute nel Decreto Luogotenenziale 9 febbraio 1919, n. 112.

Rimane inteso che in tutti quegli Stabilimenti in cui vigessero condizioni più favorevoli all'impiegato tecnico, di quanto siano le disposizioni contenute negli articoli precedenti, tali condizioni saranno mantenute.

Si considerano festivi quei giorni che come tali risultano dal Regolamento operaio. Qualsiasi variazione di retribuzione o di attribuzione sarà valida soltanto se comunicata per iscritto all'interessato.

12. - Miglioramenti economici. - I miglioramenti economici di carattere collettivo saranno discussi e concordati fra le Direzioni dei singoli Stabilimenti e le rispettive Commissioni interne.

13. - Il presente accordo si applica per tutte quelle Ditte che avranno accettato ed applicato l'accordo dell'aprile 1919.

Associazione fra Industriali metallurgici meccanici ed affini per il Piemonte: F.to G. Boella

Sindacato tecnici delle industrie metallurgiche ed affini di Torino e provincia: F.to G. Ughetto e Lacroix.

12. - REGOLAMENTO 24 FEBBRAIO 1920

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Regolamento interno*, unico per l'industria laniera - territoriale per Torino e Provincia - riguardante gli operai delle industrie laniere, approvato il 24 febbraio 1920 (non risulta dove) dal Gruppo laniero dell'Associazione piemontese dell'industria tessile, in conformità di quanto concordato tra la Federazione nazionale degli industriali lanieri, la Federazione industriali biellesi, la Federazione italiana operai tessili e il Segretario tessile biellese ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 4.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assunzione operai, documenti di ammissione al lavoro, ammissione donne e fanciulli, visita medica, periodo di prova, orario di lavoro, lavoro straordinario, controllo e permessi di entrata ed uscita, assenze, conteggio paga, reclami sulla paga, conservazione utensili e materiale, lavori fuori stabilimento, visite per inventario e personali, assegnazione del lavoro, punizioni, licenziamenti, liquidazione del cottimo in caso di licenziamento, infortuni, norme speciali, reclami e controversie, astensioni dal lavoro).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Assunzione degli operai. - *Art. 1.* - Ogni operaio assunto in servizio dovrà incondizionatamente sottostare al presente Regolamento che egli accetta per il fatto e nel momento stesso della Sua entrata nello Stabilimento.

Documenti di ammissione al lavoro. - *Art. 2.* - Per l'ammissione, l'operaio dovrà presentare a richiesta, i seguenti documenti:

- 1) Certificato di nascita;
- 2) Certificato penale (di data non anteriore a tre mesi);
- 3) Libretto di paga o certificato di lavoro, che dimostrino la sua ultima occupazione.

L'operaio dovrà pure dichiarare il suo domicilio, segnalandone poscia i successivi mutamenti al proprio capo reparto od apposito incaricato.

Ammissione delle donne e dei fanciulli. - *Art. 3.* - Per l'ammissione delle donne e dei fanciulli valgono le norme fissate dalla legge per il lavoro di tale categoria di operai.

Visita medica. - *Art. 4.* - Prima dell'assunzione in servizio, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dello Stabilimento.

Così pure potrà essere sottoposto a tale visita, durante il lavoro, affinché si possano prendere provvedimenti atti ad eliminare eventuali pericoli di contagio.

Periodo di prova. - *Art. 5.* - L'assunzione in servizio di ogni operaio è sempre fatta per un periodo di prova che potrà protrarsi fino ad una settimana o di comune accordo, fino a due settimane. In base all'esito della prova verrà confermata o meno l'ammissione.

Durante il periodo di prova le parti possono procedere al licenziamento immediato.

Orario di lavoro. - *Art. 6.* - Le ore di lavoro sono fissate da apposito orario, da affiggersi all'entrata dello Stabilimento, e contate coll'orologio dello Stabilimento stesso.

L'orario normale di lavoro sarà di 48 ore effettive settimanali, ripartite in 8 giornaliere da lunedì al sabato, con adeguato riposo intermedio.

Quando le squadre hanno orario continuativo di ore 7 e mezza di lavoro effettivo, la mezz'ora di riposo intermedia dovrà effettuarsi possibilmente fuori del locale di lavoro e, in ogni modo, a macchine ferme.

Gli operai sono tenuti a prestarsi alla attuazione, secondo il concordato vigente, in due o tre turni giornalieri. Gli orari tutti saranno fissati dalla Direzione, tenendo conto delle consuetudini locali.

L'operaio deve prestare l'opera sua nel turno stabilito.

Lavoro straordinario. - *Art. 7.* - Nel caso che gli industriali abbiano necessità di compiere ore straordinarie di lavoro, gli operai avranno l'impegno morale di farlo, sempre quando si tratti di una durata di tempo ragionevole.

Il lavoro eseguito in ore oltre l'orario normale, o in ore notturne, oppure in giorni festivi, verrà compensato in più della paga normale

con percentuali precisate nei singoli concordati locali. I giorni festivi saranno stabiliti e indicati localmente.

Entrata e uscita. - *Art. 8.* - L'entrata degli operai nello stabilimento, sia al mattino che nel pomeriggio, sarà regolata come segue:

- a) Chiusura dell'accesso alla fabbrica dieci minuti prima dell'ora stabilita per l'inizio dei lavori negli Stabilimenti che prima del 31 marzo usavano tale regola;
- b) cinque minuti prima in tutti gli altri Stabilimenti.

Gli operai che si presentassero all'entrata dello Stabilimento nei dieci o nei cinque minuti anteriori al segnale d'inizio del lavoro, vi saranno ammessi ma con multa da L. 0,10 a L. 0,20.

L'operaio che si presenti dopo il segnale d'inizio del lavoro, potrà essere riammesso al lavoro stesso se non sono trascorsi più di cinque minuti, ma pagherà un'ammenda di L. 0,50, trascorsi i cinque minuti non avrà più diritto, per quella mezza giornata di essere riammesso al lavoro a meno che non compri un giustificato motivo.

La recidiva persistente potrà dar luogo anche a licenziamento.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro. Nessun operaio potrà lasciare il lavoro, nè cambiarsi, lavarsi, pulirsi, pettinarsi, o comunque lasciare il proprio posto fino a tale segnale.

La porta verrà aperta due minuti dopo il segnale di arresto del lavoro.

Lavorando a squadre, l'operaio non può lasciare il lavoro senza dare la consegna al proprio cambio.

Controllo dell'entrata e dell'uscita. - *Art. 9.* - L'industriale ha diritto di controllare l'entrata e l'uscita degli operai.

Permessi d'entrata ed uscita. - *Art. 10.* - Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo Stabilimento se non è debitamente autorizzato.

Assenze. - *Art. 11.* - Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta verrà punita con una multa dal 20 al 25 per cento del guadagno che sarebbe stato conseguito durante le ore di assenza.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza.

Potrà venire licenziato per assenza, senza alcuna indennità, l'operaio che sarà mancato senza giustificazione per tre giorni di seguito o in modo recidivo.

In caso di malattia l'operaio è obbligato di avvertire la Direzione entro il secondo giorno di assenza, salvo il diritto alla Direzione di fare constatare la malattia dal proprio medico.

Conteggio della paga. - *Art. 12.* - La paga delle mercedi sarà fatta come da consuetudine vigente presso ciascuna Ditta, non superando, però il periodo massimo di una quindicina. La paga si farà in tal modo che presso la Ditta rimanga sempre l'importo di tre giornate di paga effettiva, a garanzia degli obblighi assunti dall'operaio verso la Ditta secondo il presente Regolamento.

Reclami sulla paga. - *Art. 13.* - Qualsiasi reclamo sulla mercede percepita dovrà essere sporto entro il secondo giorno di lavoro successivo alla paga (salvo impedimenti dovuti a forza maggiore) al proprio capo, il quale provvederà in merito. Non si accettano, però, reclami sullo ammontare della somma pagata e sulla qualità della moneta quando non siano fatti immediatamente all'atto del pagamento.

Conservazione degli utensili e del materiale. - *Art. 14.* - L'operaio deve avere la massima cura degli oggetti e delle macchine a lui affidate; in caso di guasti egli è obbligato di avvisarne subito il proprio capo di reparto e non dovrà toccare prima - nè con arnesi - la macchina guasta, a meno che il capo sia assente o non ne abbia ordine dal capo stesso.

L'operaio deve eseguire il suo lavoro con precisione e diligenza ed è responsabile, secondo le consuetudini, dei difetti o di altri inconvenienti che si verificassero, per sua colpa o disattenzione, nella produzione.

Egli però non è responsabile dei difetti prodotti da guasti e imperfezioni della macchina, oppure dalla materia eccezionalmente scadente.

Il posto di lavoro dovrà essere tenuto pulito e ordinato.

Lavori fuori dello Stabilimento. - *Art. 15.* - All'operaio normalmente occupato è proibito di prestare l'opera propria presso altri Stabilimenti diversi da quelli da cui è iscritto, salvo nei casi di sospensione di lavoro.

Visite per inventario e visita personale. - *Art. 16.* - Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita per l'inventario degli oggetti affida-

tigli che venisse ordinato dalla Ditta e neppure a visita personale, fatta, coi dovuti riguardi, sia all'entrata che all'uscita dallo Stabilimento.

Assegnazione del lavoro. - *Art. 17.* - Ogni operaio è alla diretta dipendenza del proprio capo.

L'operaio nell'esecuzione del lavoro deve attenersi alle istruzioni ricevute. Gli operai non potranno, se richiesti, rifiutare l'opera loro provvisoria, cioè di carattere momentaneo e straordinario, per altri servizi nello Stabilimento.

I tessitori hanno il dovere di darsi reciproco aiuto nel caricare e scaricare il telaio, secondo le consuetudini.

Gli operai, sia in giornata che a cottimo, dietro richiesta della Ditta e con gli accordi di consuetudine, ammaestreranno lealmente nell'arte gli apprendisti loro assegnati.

Punizioni. - *Art. 18.* - Qualsiasi infrazione al presente Regolamento verrà punita a seconda della gravità della mancanza.

Le punizioni possono essere le seguenti:

- 1) Multa;
- 2) Sospensione dal lavoro (al massimo due giorni);
- 3) Licenziamento.

Le singole multe disciplinari non potranno mai superare il 25 per cento, della paga corrispondente alla giornata di mercede dell'operaio punito.

Le trattenute per risarcimento saranno fissate in relazione al danno arrecato.

L'importo delle multe disciplinari e che non causarono danno o mancanza di produzione, saranno devolute ad una istituzione di previdenza a beneficio degli operai dello Stabilimento, ove esista e, in ogni modo, a scopo di beneficenza a vantaggio degli operai stessi.

Art. 19. - La Direzione potrà infliggere multe e sospensioni all'operaio:

- a) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi;
- b) che per sua colpa o negligenza eseguisca male il lavoro affidatogli e manchi all'osservanza delle disposizioni impartite dai capi;
- c) che per disattenzione guasti il materiale dello Stabilimento e il materiale di lavorazione;
- d) che introduca bevande alcoliche e cibi nei locali di lavoro, senza necessità e conseguente permesso;

- e) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;
- f) che faccia collette o raccolte di firme, vendita e distribuzione di biglietti ed oggetti nei locali di lavoro;
- g) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- h) che legga libri, giornali ecc. durante il lavoro;
- i) che in qualunque altro modo trasgredisca all'osservanza del presente Regolamento o delle norme speciali di cui all'art. 24, o che commetta qualunque mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene od alla sicurezza dello Stabilimento.

Art. 20. - Potrà essere licenziato con regolare preavviso l'operaio:

- a) che sia abitualmente in recidivo in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 19;
- b) che fumi nello Stabilimento;
- c) che costruisca oggetti per proprio uso o per uso di terzi, per la quale infrazione, se del caso, l'operaio dovrà risarcire la Ditta del danno arrecato.

Potranno essere licenziati con immediata cessazione del lavoro e della paga e senza indennità gli operai colpevoli di:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) furti in qualsiasi genere o danneggiamento volontario al materiale di Stabilimento o al materiale di lavoro;
- c) risse in Stabilimento.

Licenziamenti. - *Art. 21.* - Il licenziamento dell'operaio e le sue dimissioni potranno avere luogo ogni settimana nel giorno fissato dalla Direzione, mediante preavviso di otto giorni, salvo i casi previsti dall'art. 20.

È però in facoltà della Direzione di esonerare dal lavoro l'operaio, all'atto del preavviso o in qualunque giorno successivo, mediante il pagamento del salario per le ore mancanti al compimento della settimana di preavviso.

Quando si debbono licenziare operai per riduzione di lavoro, saranno lasciati in libertà gli ultimi assunti, dando loro il necessario preavviso.

Liquidazione del cottimo in caso di licenziamento. - *Art. 22.* - L'operaio cottimista che lascia il lavoro per essersi licenziato o per essere stato licenziato durante l'esecuzione del cottimo, o prima della liquida-

zione di esso, ha diritto alla liquidazione del cottimo stesso sino al momento in cui lascia il lavoro nei casi in cui la liquidazione del cottimo è possibile e, nel caso che non lo sia, quando il cottimo sia ultimato.

L'operaio licenziato o licenziatosi che avesse alloggio nei locali della Ditta, s'intende licenziato anche da quest'ultimo e dovrà lasciare sgombri i locali il giorno stesso in cui cessa il suo lavoro presso la Ditta.

In caso, però, di licenziamento immediato da parte di questa, l'operaio potrà avere la permanenza nei locali sino al termine del mancato preavviso.

Infortuni. - *Art. 23.* - In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, l'operaio colpito dovrà immediatamente avvertirne il proprio capo, il quale lo invierà all'infermeria dello Stabilimento per le medicazioni di urgenza del caso e per stendere, necessaria la denuncia di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio sul lavoro comandato fuori Stabilimento, la denuncia verrà stesa nel primo posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze. Resta inteso che l'operaio dovrà sottostare a tutte le norme della legge sugli infortuni del lavoro e del relativo Regolamento.

Qualunque infrazione ricadrà a carico della responsabilità dello operaio.

Norme speciali. - *Art. 24.* - Oltre che a quelle del Regolamento generale, gli operai dovranno uniformarsi anche alle norme speciali che fossero stabilite per certe eventualità e che verranno pubblicate o nella tabella all'ingresso dello Stabilimento o nei singoli reparti; e ciò sempre che le suddette norme speciali non modificchino il Regolamento.

Reclami e controversie. - *Art. 25.* - Tutti i reclami del puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dello Stabilimento e saranno risolti con trattative dirette tra gli operai interessati e la Ditta.

Le controversie che potessero sorgere tra la maestranza e la Ditta per questioni collettive di un reparto o dello Stabilimento ed i reclami individuali sopra interpretazioni ed applicazione del presente Regolamento, i quali abbiano un evidente carattere d'interesse generale per la collettività, saranno risolte di comune accordo tra la Ditta e la Commissione interna.

Nei due casi sopradetti, in mancanza di accordo tra la Ditta e la Commissione interna, la controversia sarà demandata alle due organizzazioni industriale e operaia alle quali appartengono la Ditta e la maestranza.

Non potranno gli operai effettuare lo sciopero, nè la sospensione totale o parziale del lavoro, nè intralciare in modo qualsiasi il normale andamento, se prima non si saranno esperiti tutti i sopra descritti tentativi di conciliazione, senza incorrere nella perdita del deposito cauzionale e nelle altre sanzioni stabilite dal presente regolamento.

Eguale l'industriale non potrà effettuare la serrata senza prima avere esperite le trattative suddette, incorrendo, in caso diverso nel pagamento di una somma eguale all'importo del deposito degli operai.

Gli operai non perderanno il deposito in caso di sciopero generale politico.

Eguale norma varrà quanto agli industriali per il caso di serrata generale politica.

Astensioni dal lavoro. - *Art. 26.* - Le sospensioni volontarie di lavoro e quelle anche dovute a scioperi di reparto o di categoria non daranno luogo a indennizzi.

Gli operai che per qualsiasi ragione desistessero dal lavoro pur rimanendo nello Stabilimento, sono considerati scioperanti ad ogni effetto.

13. - CONCORDATO 13 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione:* spettacolo.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli artisti della industria cinematografica, stipulato il 13 aprile 1920, a Torino, fra i Sindacati artisti generici ed i rappresentanti degli stabilimenti cinematografici indicati nel testo del concordato ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in « *L'Inf. Ind.* » 1920, n. 14.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (riconoscimento Sindacato, assunzione in prevalenza di iscritti al Sindacato, categorie, onorari, presentazione del personale dal Sin-

dacato, orario supplementi, trasferte, contrattazione parti speciali, mancata retribuzione in caso di mal tempo, assunzione delle masse, posa con più di un «*metteur en scène*», rispetto dell'orario, doveri dei soci del sindacato, risarcimento danno agli indumenti escluso il caso di furto, lavoro ad ora tarda e^d avviso al Sindacato sulla disponibilità ai generici per i giorni successivi).

- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Art. 1. - Le Case produttrici e per esse i loro legittimi rappresentanti riconoscono il Sindacato artisti generici del Teatro di posa cor sede in Torino, in via S. Massimo, 14-bis.

Art. 2. - Le Case si impegnano di servirsi per il loro lavoro preferibilmente del personale iscritto al Sindacato, esclusivi i tipi speciali che non risultassero trovarsi nei componenti il Sindacato.

Art. 3. - Gli iscritti al Sindacato si dividono in tre categorie: prima, seconda e terza.

Alla prima categoria appartengono:

a) tutti coloro già noti e che dispongono di corredo completo e che abbiano riconosciute attitudini artistiche esplicitate in parti secondarie a forfait o contratti parziali;

b) coloro che pur non possedendo il corredo di cui sopra siano classificati figure non comuni, che prestino la loro opera, con qualunque abito o costume;

c) gli attori e le attrici del Teatro, soci del Sindacato.

Alla seconda categoria appartengono coloro che posseggono un corredo di secondo ordine e che abbiano anche capacità artistiche per il lavoro cui vengono chiamati.

Alla terza categoria appartengono tutti quelli non classificati nelle prime due.

Art. 4. - La classifica delle tre categorie verrà fatta da una Commissione composta di direttori di scena, di rappresentanti di Case cinematografiche e del Sindacato.

Art. 5. - L'onorario, in qualunque abito, oppure in costume, sarà di L. 40 (quaranta) per la prima categoria, di L. 30 (trenta) per la seconda categoria, di L. 20 (venti) per la terza.

Art. 6. - Se il generico venisse invitato al lavoro con altri abiti

oltre il primo, gli verrà corrisposto un supplemento di lire 5 per ogni abito portato ed indossato.

Art. 7. - Per la facilitazione del lavoro, dietro richiesta firmata dal *metteur en scène*, presentata in qualunque ora del giorno, il Sindacato presenterà a disposizione delle Case il personale richiesto.

Art. 8. - L'orario di lavoro sarà di ore 8 (otto) lavorative; resta alla Casa il diritto di fissare l'ora d'inizio del lavoro. È facoltà del *metteur en scène* di stabilire le ore di colazione a seconda delle esigenze di lavoro.

Art. 9. - Occorrendo l'opera del generico o generica, oltre le otto ore di lavoro, sarà dovuto un supplemento di compenso orario di lire 5 per la prima categoria, lire 4 per la seconda e di lire 3 per la terza. Occorrendo l'opera dei generici dalle 12 alle 20 in estate o in inverno, sarà dovuto il compenso normale stabilito dall'art. 5.

Art. 10. - Se l'invito viene fatto per dopo le ore 20 fino alle ore 24 viene considerato orario notturno ed è quindi dovuto il compenso normale stabilito dall'art. 5. Dopo le ore 24 compenso a convenirsi.

Art. 11. - I generici che dovessero recarsi a prestare la loro opera fuori di Torino, avranno diritto ad una diaria di lire 10 (dieci) in più alle spettanze dovute, quando la colazione e il pranzo siano consumati fuori di cinta.

Art. 12. - Resta libera la parte contraente alla contrattazione per particine speciali, per le scene sportive, a cavallo, in acqua o altre, che implicano e presentano difficoltà da superare.

Art. 13. - In caso di trasferte, l'ora di cessazione di lavoro s'intende quella nella quale i generici vengono lasciati liberi nella città di residenza e perciò le ore occorrenti per il viaggio vengono considerate ore lavorative, ma compensate con il normale orario. In caso di pernottazione, la diaria da corrispondere ad ogni categoria è di lire 30 (trenta).

Art. 14. - Le spese di viaggio sono a totale carico delle Case ed il viaggio s'intende in terza classe. Le spese per trasferimento da un punto all'altro che non sia lo Stabilimento a luogo di appuntamento per il lavoro deve essere a carico delle Case e coi mezzi di locomozione della fermata tranviaria più vicina allo Stabilimento.

Art. 15. - La Casa all'impegno di generico può dichiarare se questi deve recarsi al lavoro con il tempo bello; non avrà diritto ad alcun compenso qualora il tempo non permettesse di lavorare.

Art. 16. - Per le masse le Case s'impegnano d'interpellare il Sindacato per affidargli di provvedere, salvo a stabilire i relativi compensi volta per volta.

Art. 17. - L'artista avventizio o generico, quando posa con più di un metteur en scène della stessa Casa, avrà diritto al compenso a parte in ragione del 25 (venticinque) per cento sulla paga.

Art. 18. - Il socio iscritto al Sindacato è tenuto a rispettare scrupolosamente l'orario, in caso d'infrazione, la Casa ha diritto di non assumerlo al lavoro per quel giorno.

Art. 19. - I soci del Sindacato sono tenuti:

- 1) a rispettare scrupolosamente il regolamento interno dello Stabilimento;
- 2) devono prestare l'opera loro con la massima diligenza;
- 3) devono tenere un contegno corretto ad ogni tempo;
- 4) devono presentarsi al lavoro decorosamente vestiti, con la barba fatta ed a seconda delle esigenze delle scene per le quali vengono impegnati.

Art. 20. - Le Case sono tenute al risarcimento totale o parziale di danni che eventualmente potessero essere arrecati agli indumenti delle persone dalle esigenze della scena, quando siano debitamente constatati.

Art. 21. - Le Case non sono tenute ad alcun risarcimento di eventuali furti.

Art. 22. - Le Case si impegnano qualora i generici lavorassero fino ad ora tarda, di avvertire il Sindacato sulla disponibilità dei generici stessi per i giorni successivi.

Art. 23. - Tutti gli Stabilimenti cinematografici che hanno firmato il presente Concordato si ritengono ai fini del medesimo, entro la cinta daziaria del Comune di Torino.

Il Concordato fu firmato dai rappresentanti del Sindacato artisti generici del teatro di posa e dai rappresentanti dei seguenti Stabilimenti: Società Anonima Itala-Film, Società Anonima Ambrosio Film, Rodolfi Film, Albertini Film, Stabilimento Enrico Fiori, Fiorini Film, Società Anonima Photo-Drama, Pasquale Film.

14. - CONCORDATO 27 APRILE 1920

- *Categoria economica di produzione*: cuoio.
- « *Concordato* - territoriale per il Comune di Torino - riguardante gli operai dipendenti dalle industrie di calzature, stipulato il 27 aprile 1920, a Torino, fra una rappresentanza industriale (fra cui un rappresentante della Lega di Alessandria), assistita dalla Lega industriale di Torino, e una rappresentanza operaia (di cui almeno uno, se non tutti i componenti, presente per la Federazione Nazionale lavoratori in pelli) ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 11.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, giorni festivi, ore straordinarie, riconoscimento Organizzazioni, uffici di collocamento, commissione interna, paga, tariffe, garanzia di paga, minimi di paga, determinazione delle categorie, sospensione interruzioni del lavoro, riduzione dell'orario settimanale, premi a fine anno, controversie, vecchie consuetudini di miglioria, disposizioni transitorie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Il giorno 27 aprile u.s. presso la Lega industriale, presenti i signori:

cav. Ferracini, cav. Gilardini, Graziottin, rag. Garavelli (per la Lega industriale di Alessandria), assistiti per la Lega industriale di Torino dall'avv. Peyretti; Remondino Beniamino, Cavallo Giovanni, Colombo Mario, Trotti Antonio, Scagliotti Natale, Gallo Dario, Cazzulani, Volpatto, per la Federazione nazionale lavoratori in pelli, si conviene quanto segue:

Orario. - *Art. 1.* - L'orario di lavoro ordinario è stabilito in 48 ore settimanali divise normalmente in 8 ore effettive giornaliere in due turni.

Giorni festivi. - *Art. 2.* - Sono riconosciuti festivi i giorni contemplati nel Calendario civile ed il 1 maggio.

Ore straordinarie. - *Art. 3.* - Le ore straordinarie saranno limitate ad un massimo di otto ore settimanali. Le prime due ore giornaliere stra-

ordinarie verranno retribuite con il 30 per cento in più della paga oraria, e col 50 per cento le eventuali successive; le ore festive verranno retribuite pure col 50 per cento d'aumento; quando però il lavoro fuori orario e festivo venisse fatto a compensazione di vacanze non contemplate nel regolamento verrà considerato come lavoro normale e perciò senza retribuzione straordinaria.

Riconoscimento organizzazioni. - *Art. 4.* - Gli industriali riconoscono la Federazione nazionale lavoratori in pelli e per essa le Sezioni locali, e gli operai l'Organizzazione industriale.

Uffici di collocamento. - *Art. 5.* - Gli industriali si rivolgeranno preferibilmente per la richiesta di mano d'opera agli uffici di collocamento, ove esistono. Si impegnano di rivolgersi agli uffici di collocamento consorziali ove esistono. Verificandosi eccezionalmente il caso di assunzione di personale all'infuori di detti uffici consorziati, gli industriali s'impegnano di darne comunicazione al Consiglio dell'Ufficio Consorzio il quale potrà intervenire per la valutazione delle ragioni che hanno consigliato il provvedimento, allo scopo di impedire che la eccezione diventi regola.

Commissione interna. - *Art. 6.* - In ogni Stabilimento sarà nominata una Commissione interna. Le modalità per le elezioni e per il funzionamento della Commissione saranno disciplinate dal regolamento.

Paga. - *Art. 7.* - La paga sarà fatta settimanalmente o quattro volte al mese per le ore di presenza computate alla paga minima più il caroviveri col ritardo di tre giorni, i quali rappresentano il deposito cauzionale degli operai. Il cottimo verrà liquidato almeno una volta al mese e pagato in due rate, un acconto dopo quindici giorni dall'inizio ed il saldo entro gli otto giorni dalla chiusura del mese al quale si riferisce. Saranno mantenuti quegli eventuali diversi sistemi di paga attualmente in vigore nei singoli Stabilimenti se preferiti dagli operai.

Tariffe. - *Art. 8.* - Per il lavoro a cottimo le tariffe saranno sistemate in ogni stabilimento e per ogni singola operazione tra l'industriale e la parte interessata, in modo da far conseguire all'operaio in relazione alla sua abilità personale un guadagno non inferiore del 25 per cento sui minimi di paga della rispettiva categoria. Qualora un operaio non abbia raggiunto per sua colpa o incapacità il minimo di produzione stabilito, sarà retribuito solamente per il lavoro effettivamente prodotto.

Garanzia di paga. - *Art. 9.* - L'operaio presentandosi al lavoro è a disposizione dell'industriale e perciò ha diritto di percepire il minimo di paga che gli spetta, salvo il minor guadagno di cui alla 2^a parte dell'art. 8. Quando un operaio durante la sua permanenza in fabbrica, non abbia lavoro continuativo da poter superare il minimo stabilito per la categoria cui appartiene gli sarà corrisposto tale minimo. Nel caso in cui durante le ore di interruzione venisse adibito ad altro lavoro, oltre al guadagno già fatto gli verrà pagata la paga oraria minima stabilita per la sua categoria.

Minimi di paga. - *Art. 10.* - Il minimo di paga oraria nominale rimane fissato come da concordato di Milano in data 9 giugno 1919. A parziale deroga dello stesso si concorda la riduzione della differenza tra centri maggiori o minori rispettivamente al 6 e al 10 per cento in luogo dell'8 e del 15 per cento. Per quanto riguarda gli operai addetti alla manutenzione (muratori, meccanici, falegnami, ecc.) gli industriali accettano di parificarli nelle paghe ai concordati fatti e che si faranno tra gli industriali e la maestranza delle singole categorie. Per i formisti sono accettate le paghe del concordato di Milano del 25 febbraio u.s. Per le altre categorie vedi allegato.

Viene fissato un assegno di caroviveri a partire dal 9 febbraio u.s. nella seguente misura oraria:

Lire 0,40	uomini	1 ^a , 2 ^a , 3 ^a	categoria
« 0,25	«	4 ^a	«
« 0,20	«	5 ^a	«
« 0,25	donne	1 ^a , 2 ^a , 3 ^a	«
« 0,20	«	4 ^a	«

Gli aumenti per caroviveri o per maggior costo della vita concessi dal 1 gennaio 1920 sono conglobati nell'assegno attuale. Detti assegni saranno soggetti a revisione trimestrale con l'intesa che la 1^a revisione avrà luogo il 1 maggio 1920 sulla base dei numeri indici pubblicati sul bollettino della città di Milano partendo dal dato di 202,59 stabilito per il bilancio completo al 31 gennaio 1920. La differenza che risulterà dal confronto dei numeri indici verrà ridotta dell'aumento qui concesso sugli assegni di caroviveri stabiliti nel concordato di Milano. Per altro di questo aumento sul riflesso che il costo minimo della spesa settimanale risulta superiore a Torino che a Milano (vedi bollettino del mese di marzo della città di Milano), verrà, provvisoriamente, in caso di revisione, computata solamente la metà, e ciò fino a quando gli stessi numeri indici non abbiano a denotare un aumento apprezza-

bile della situazione. Gli operai che lavorano continuamente a giornata per fatto non dipendente dalla loro volontà, avranno un supplemento addizionale orario fissato nella misura che segue; uguale trattamento verrà fatto ai cottimisti, che dovessero lavorare a giornata per un periodo continuativo non inferiore a 8 ore di lavoro:

Uomini 1[^], 2[^], 3[^] categoria L. 0,15

Donne « « « « « 0,10

Per quei lavoratori a giornata che avessero già complessivamente un guadagno uguale o superiore al minimo, aumentato dell'addizionale, verrà corrisposto solamente il caroviveri.

Art. 11. - Tenuti presenti i criteri di base già discussi e adottati nel concordato generale del giugno 1919 per la suddivisione delle varie categorie di lavoro in un calzaturificio, si concretano le seguenti assegnazioni:

- *uomini di prima categoria:* tagliatori di pelli da tomaia a mano ed a macchina, tranciatori di suola sottopiede e contrafforti su cuoio non segnato; premontatori a mano ed a macchina compresa la macchina n. 5, cucitori di guardolo a rovescio, fresatori suole, applicatori di tacchi, fresatori tacchi, applicatori rifilatori tacchi a coda, brossatori;

- *uomini prima categoria bis:* cucitori con macchina Rapid e Blak, vetratori tacchi;

- *uomini seconda categoria:* ripassatori di punte, lissatori, montatura a sandalo ed uso sandalo a mano, operazioni a mano dalla montatura alla cucitura compresa, ribattitura con rotativa della calzatura completa, spianare le suole con macchine semplice, tagliatori di pelle non da tomaia, tranciatori di cuoio segnato, tranciatori di parti secondarie, scalfittura doppia con macchina universale, mettere il ripieno e posare le cambure con impiego di coltello, applicare le suole e comprimerle a mano ed a macchina, tagliare il sanslisse, sfornare i tacchi, tagliare il davanti dei tacchi, battere a mano la montatura;

- *uomini di terza categoria:* tutte le operazioni a mano dopo la cucitura fino al finissaggio, spianatura suola doppia automatica, scalfittori di suole e sottopiedi, pressatacchi, rifilare tomaie alla rex, ribattere le rotative escluse le punte, stirare la montatura, rifilare il guardolo e tomaie, mettere ripieno e posare cambure senza impiego di coltello, fermare i punti, levare le forme, inchiodare la boetta, fresare la boetta, inchiodare i tacchi, tutte le altre operazioni non sopra specificate.

Saranno compresi nella 3^a categoria gli apprendisti di 1^a e 2^a categoria, e tutti i manovali addetti alla fabbricazione delle calzature, compresi gli imballatori.

- *uomini di 4^a categoria:* giovanotti dai 15 ai 18 anni;

- *uomini di 5^a categoria:* ragazzi fino ai 15 anni.

- *donne 1^a categoria:* orlatrici (sono considerate orlatrici nella lavorazione a serie quelle che sappiano eseguire regolarmente le seguenti operazioni: clacchiste, cucitura puntine, cuciture esterne (articolo fantasia), sparatrici da tomaia, parti principali: (mascherina, puntina, gambetta; applicazione occhielli con macchine Duplex, preparazione del sottopiede con tela con macchina Gen);

- *donne 2^a categoria:* applicazione occhielli, ganci bottoni e bottoniere con macchina a motore, ripiegatrici, imbastitura tomaie dopo la montatura, vetratura e smerigliatura suola, macchiniste per lavori diversi di orlatura su macchine a motore, tagliatrici a macchina di forniture di pelle, sparatrici di cuoio, applicare il finto guardolo alle soles Blak, garbatura soles e sottopiedi, taglio tela a mano, macchine per ugualizzare la pelle;

- *donne 3^a categoria:* tagliatrici a macchina di fornitura di tela, macchinette a mano e lavori diversi del reparto orlatura, preparazione fondi, levare chiodi alla montatura, lavare le tomaie, dare il tenacio e chiudere le scalfitture, levare i chiodi ai sottopiedi, aprire le scalfitture e dare tenacio alle soles, dare il nero alle lisce tacchi e soles, mettere le tallonette, timbrare le soles, fare le pieghe, mettere i cartoncini interni, dare il cromo lucido, stirare le tomaie, passare la spazzola, mettere le stringhe, scatolare, ed eventuali altre operazioni. Saranno comprese nella 3^a categoria le apprendiste di 1^a e 2^a categoria;

- *donne 4^a categoria:* ragazze fino ai 15 anni.

Si chiarisce che quando un operaio della 4^a categoria uomini (od una operaia da 15 a 17 anni di 3^a categoria donne) disimpegna mansioni di categoria superiore, oltre a beneficiare di non diminuita tariffa di lavoro, avrà diritto al minimo di paga stabilito per la categoria da esso abitualmente superato col suo guadagno giornaliero normale. Si raccomanda nell'interesse stesso dell'industria, che il periodo di permanenza nel grado di allievo della 1^a e della 2^a categoria, sia il più limitato possibile.

Parità di salario. - *Art. 12.* - Si stabilirà parità di salario tra uomini, donne, giovanotti a parità di lavoro quantitativo e qualificativo in merito ai minimi di produzione.

Determinazione di categoria. - *Art. 13.* - Quando un operaio od un'operaia saranno adibiti ad una o più mansioni delle categorie, si dovranno classificare sempre nella più elevata.

Sospensione ed interruzione di lavoro. - *Art. 14.* - Fermo restando il concetto contenuto nel testo dell'art. 15 del Concordato generale, si stabilisce che le interruzioni di indole generale, ed anche particolare di carattere collettivo, impreviste e sopravvenute improvvisamente durante un turno di lavoro, sono da compensarsi colla paga minima oraria di categoria, per tutta la durata di interruzione che superi mezza ora e limitatamente alla durata del turno incominciato, sia che gli operai interessati continuino la loro permanenza in fabbrica, sia che essi vengono anticipatamente lasciati in libertà dall'industriale, ed escluso il caso, di volontaria sospensione di lavoro da parte loro.

Saranno computate in base ai minimi delle rispettive categorie all'operaio presente in fabbrica le ore di involontario arresto sopravvenuto durante il lavoro, quando possa essere constatato che l'operaio stesso, per ragioni da esso indipendenti, si trovi nell'assoluta impossibilità di raggiungere il minimo di produzione giornaliero stabilito per la sua operazione anche nel caso in cui l'operaio abbia nelle ore successive raggiunto o superato il minimo stesso, escluse però quelle discontinuità di lavoro inerenti alla speciale operazione disimpegnata e già considerata e computata nella determinazione della relativa tariffa.

Per assenza di operai dal lavoro, da valere come caso di forza maggiore a favore dell'industriale, non debbono ritenersi i casi individuali o isolati, ma quelli aventi carattere collettivo e tali da non poter essere rimediati coi provvedimenti e colle risorse ordinarie di uno stabilimento regolarmente organizzato. Resta per altro fermo quanto detto nella prima parte del presente articolo a favore degli operai presenti al lavoro. Le giornate di sospensione di lavoro dovute a trasloco di impianto saranno compensate agli operai disoccupati col 50 per cento del minimo come sopra detto. Le suddette sospensioni temporanee di lavoro devono essere preavvisate di almeno otto giorni, e non danno motivo a licenziamento. I suddetti compensi eventuali, quando dovuti, saranno pagati agli operai che si saranno regolarmente ripresentati al lavoro, e che non si saranno licenziati, otto giorni dopo la ripresa del lavoro. Il suddetto caso di sospensione temporanea per trasloco non è da confondersi col trasferimento dello stabilimento in altro comune - nel quale caso - l'industriale potrà valersi del licenziamento mediante regolare preavviso.

Riduzione di orario settimanale. - *Art. 15.* - In caso di diminuzione di produzione totale o parziale verrà ammessa la riduzione di orario settimanale, fino a 36 ore lavorative, però con preavviso di una settimana alla maestranza.

Art. 16. - È concesso a fine di ogni anno agli operai appartenenti allo stabilimento il premio del 20 per cento sui minimi di paga agli operai che abbiano superato i 6 mesi di permanenza continuativa nello stabilimento per tutte le ore di presenza dell'anno cui si riferisce. Qualora in successivi concordati di questa categoria, o per disposizione di legge, venissero concordate ferie pagate, la presente concessione sarà annullata.

Controversie. - *Art. 17.* - Le eventuali controversie che sorgessero per l'applicazione del presente concordato, e del regolamento, che non potessero essere risolte, tra la Commissione Interna e l'Industriale, saranno demandate per la loro soluzione alle rappresentanze dell'organizzazione industriale e a quella operaia. Durante la discussione non potranno effettuarsi nè scioperi nè serrate.

Manutenzione. - *Art. 18.* - Per i muratori, falegnami, formisti, meccanici, elettricisti, scatolai, ecc. si seguono i concordati delle rispettive categorie. Attualmente si applicano i concordati qui allegati.

Art. 19. - Restano immutate tutte le consuetudini di migliorie, morali e materiali che siano già attualmente in vigore nei diversi calzaturifici, in quanto non siano contrarie al presente concordato.

Disposizioni transitorie. - *Art. 20.* - Per quanto ha tratto il funzionamento della Commissione Interna e fino a quando non intervenga fra le parti contraenti un diverso accordo varranno le norme del regolamento dei metallurgici integrate da quelle aggiunte già concluse o da concludersi per detta categoria.

Per gli Industriali: Silvio Ferracini, Giovanni Garavelli, Alfredo Gilardini, E. Graziottin, Natale Cavallo.

Per la Lega Industriale: avv. Peyretti.

Per gli operai: Giuseppe Cazzulani, Volpatto Eligio, Cavallo Giovanni, Mario Colombo, Trotti Antonio, Remondino Beniamino, Scagliotti Natale, Gallo Dario.

15. - CONCORDATO 2 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione: tessile.*
- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - in applicazione del Concordato nazionale, riguardante certi lavoratori della industria tessile, stipulato il 2 giugno 1920, a Torino, fra i rappresentanti dell'Associazione piemontese industriali tessili, assistiti dal segretario dell'A.P.I.T. e la rappresentanza operaia, assistita dal Sindacato operai arti tessili di Torino, dalla Federazione italiana tessili e dalla Unione nazionale assistenti tessili ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 16.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, giorni di lavoro, apprendisti, cottimi, paghe e caroviveri, ore straordinarie, lavoro a due squadre e lavoro notturno, orari per le tintorie candeggio ed affini, sospensioni e discontinuità di lavoro collettivo ed individuale, condizioni di miglior favore, disposizioni diverse).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

Presso la Lega industriale, fra l'Associazione piemontese industriale tessili di Torino, rappresentata dai signori Alessandro Freschi, ing. Giuseppe Garbagnati, rag. Biagio Mariano, rag. Paolo Della Barile, sig. Arturo Pagnacco, sig. Gibello Oscar, ing. Paolo Ascerio, ing. Felice Leumann, sig. Scagliotti, sig. Giovanni Casalegno, ing. Vladimiro Giorcelli, sig. Gallina Leo della Unione Chierese, assistiti dall'avv. Liveragni Carlo, segretario dell'Associazione piemontese industrie tessili e la rappresentanza operaia, assistita dal Sindacato Operai Arti tessili di Torino, dalla Federazione italiana tessile e dalla Unione nazionale assistenti tessili, nelle persone dei signori Alessandro Galli, Guglielmo Cravello, sig.na Gina Corso, Bernardo Bertola, Ernesto Schiavello e Natale Demaria, è convenuto quanto segue:

CAPO I. - ORARI DI LAVORO

Art. 1. - L'orario di lavoro è stabilito in 48 ore effettive settimanali, da distribuirsi in ragione di 8 ore effettive per ciascuno dei sei giorni lavorativi, oppure, ove le maestranze lo preferiscano, con ado-

zione di un unico periodo di lavoro nella mattinata del sabato; nel qual caso dovranno accordarsi prolungamenti d'orario normale dei primi 5 giorni della settimana, in modo da garantire sempre l'orario complessivo settimanale di 48 ore effettive.

Tali prolungamenti non potranno però superare i 45 minuti al giorno.

Si intendono per ore effettive quelle che l'operaio deve dedicare completamente al lavoro, in modo da essere computate da quando l'operaio si trova al suo posto in condizione d'iniziare il lavoro a quando ne viene dato il segnale di cessazione.

A tal'uopo, i cancelli degli stabilimenti si chiudono 5 minuti prima dell'ora dell'inizio del lavoro, considerandosi ritardatari tutti gli operai che sopraggiungessero in seguito.

I cancelli saranno riaperti 5 minuti dopo l'inizio del lavoro e resteranno aperti altri 10 minuti per la riammissione dei ritardatari, che, salvo il caso di recidiva, saranno passibili di un'ammenda pari all'importo di mezz'ora di lavoro.

Gli operai che si presentassero dopo i 10 minuti di cui sopra, saranno rimandati al periodo pomeridiano e considerati assenti.

È assolutamente vietato di smettere il lavoro per vestirsi o altro prima del segnale di cessazione. Al segnale stesso verranno aperti i cancelli d'uscita.

Art. 2. - La pulizia del macchinario dovrà essere compiuta durante l'orario ordinario di lavoro.

Art. 3. - Si conviene che ambedue le Organizzazioni, industriale ed operaia, si adopereranno a che, compiute le otto ore in uno stabilimento, l'operaio non abbia a recarsi a compiere altro lavoro in altro stabilimento, o si dedichi ad altri lavori di artigianato.

Saranno passibili di provvedimenti gli operai che abbandonano lo stabilimento per dedicarsi a lavori agricoli.

Il lavoro a due squadre non comporta prestazioni straordinarie. Nel solo caso che si tratti di assicurare la continuità del lavoro del turno, potrà essere consentito il lavoro straordinario dei soli uomini.

CAPO II. - GIORNI DI LAVORO

Art. 4. - Si stabiliscono in 2400 le ore di effettivo lavoro dell'anno e a tale uopo si determinano come giorni festivi tutte le domeniche, le feste contemplate nel Calendario civile o stabilite per legge ed il 1 maggio.

È lasciata facoltà di concordare regionalmente o localmente un Ca-

lendarario delle vacanze operaie, con questo, che, ove si concedono o si riconoscono, a richiesta degli operai, feste oltre le accennate, che intacchino la disponibilità delle 2400 ore annue, dovrà essere ammesso il recupero a regime normale, da effettuarsi di regola, in via anticipata.

Per converso, quando l'industriale dovesse effettuare di sua iniziativa festività, che intacchino la disponibilità di cui sopra, gli operai avranno diritto al pagamento di almeno il 50 per cento della mercede globale, normale, senza obbligo di recupero.

Fermo restando tutto quanto sopra, non si esclude che per accordi regionali o locali si possa addivenire al conglobamento delle feste fino a sei vacanze consecutive all'anno. Ove, in tale periodo, le Ditte dovessero procedere ad operazioni o riparazioni di carattere ordinario e straordinario, che richiedessero la prestazione di determinate categorie di personale, queste saranno tenute a prestare l'opera loro e avranno vacanza - anche ripartita - in altra epoca, secondo la disposizione della Ditta.

Ove dovessero perdersi giornate ed ore di lavoro per fatti indipendenti dalla volontà, così degli operai, come degli industriali, le parti avranno, di volta in volta, facoltà di trattare circa l'eventuale recupero e le modalità relative.

CAPO III. - APPRENDISTI

Art. 5. - Si riconosce l'utilità morale e sociale di far opera concorde fra le due rappresentanze, perchè venga elevato per legge a 14 anni - e con tutti i provvedimenti di istruzione e di assistenza relative - il limite d'età per l'ammissione dei fanciulli d'ambo i sessi negli stabilimenti industriali.

Art. 6. - Sarà data libertà agli operai inferiori ai 16 anni di frequentare le scuole professionali di primo grado, legalmente costituite, e controllate anche dagli industriali, che siano inerenti all'industria cotoniera, purchè esistano nelle località dove è situato lo stabilimento.

Quando sia dimostrata l'impossibilità di tenere le lezioni fuori degli orari di lavoro, le ore effettive di frequenza alla scuola saranno considerate e pagate come ore di lavoro.

CAPO IV. - COTTIMI, PAGHE E CAROVIVERI

Art. 7. - Per la Provincia le paghe globali del 31 marzo 1920 dovranno da ogni singola Ditta essere aumentate della percentuale necessaria a raggiungere le L. 8,70 (paga media delle tessitrici a due

telai); L. 9,30 (paga media delle filatrici ai banchi in grosso) .

In ogni modo la percentuale di aumento di integrazione non dovrà mai essere minore del 35 per cento.

Art. 8. - Per Torino le paghe globali vigenti al 31 marzo 1920 dovranno essere integrate sino a raggiungere la paga media di L. 8,70 per le tessitrici a due telai, e L. 9,30 per le filatrici ai banchi in grosso.

Su queste paghe medie globali integrate si applicherà un aumento del 35 per cento.

Art. 9. - Le percentuali di aumento complessivo suaccennate (sia per Torino aumento di integrazione più l'aumento del 35 per cento; che per Provincia: aumento di integrazione con un minimo del 35 per cento) si applicheranno a tutto il rimanente del personale di ciascun stabilimento, in ciascun suo reparto, compreso quello dei «*selfactings*», nonché i reparti di tintoria, candeggio e finissaggio, ove esistono, con un massimo di L. 4,50, eccezione fatta per il personale ausiliario qualificato (meccanici, fuochisti, falegnami, pareurs, aiuti-pareurs, elettricisti, muratori), il cui massimo potrà raggiungere le L. 5.

Art. 10. - Se cogli aumenti suddetti i filatori dei «*selfactings*» non venissero a percepire, come media, la paga di L. 17,05, ai reparti di filatura selfactings si applicherà la seguente formula:

La tariffa di cottimo dei selfactings sarà formata in modo da consentire un guadagno medio di almeno L. 11 per giornata di otto ore.

Su tale guadagno medio dovrà corrispondersi, nei riguardi del filatore, un aumento del 45 per cento con un massimo di L. 4,50, più un aumento del 10 per cento sulla cifra totale così risultante.

I rimanenti operai e le rimanenti operaie dei selfactings avranno le stesse percentuali attualmente applicate sul guadagno-base del filatore dal quale dipendono, più il 45 per cento, con un massimo di lire 4,50.

Tintoria, candeggi ed affini. - *Art. 11.* - Se coll'applicazione delle percentuali le paghe stabilite per tessitura e filatura, le tintorie, candeggi ed affini, non raggiungessero i seguenti minimi:

- *Uomini* (per giornata di otto ore):

a) dai 12 ai 15 anni da L. 5,30 a L. 6,55 - b) dai 15 ai 16 anni L. 8,70 - c) dai 16 ai 18 anni L. 10,15 - d) dai 18 ai 20 anni L. 11,95 - e) oltre i 20 anni L. 14,50, le paghe verranno integrate sino a raggiungerli.

Le paghe di base di cui al precedente capoverso, per quanto riflette ai tintori, sono applicabili soltanto a quegli operai che abbia-

no non meno di un anno di anzianità professionale. In caso di minore anzianità, sarà corrisposta all'operaio la paga della categoria immediatamente inferiore a quella cui apparterebbe ove la sua anzianità fosse regolare, e ciò tanto per gli operai già appartenenti alle singole Ditte, quanto per quelli di futura assunzione.

Le differenze in più di trattamento economico già esistenti sui minimi precedenti verranno mantenute anche sui nuovi minimi.

Art. 12. - Il personale ausiliario (meccanici, fuochisti, falegnami, pareurs, aiuti pareurs, elettricisti, muratori), a cui verranno applicate le percentuali stabilite all'art. 9, con il massimo di L. 5, non dovrà, in ogni caso, per otto ore di lavoro, conseguire un guadagno inferiore ai minimi stabiliti per le corrispondenti categorie dei tintori, di cui all'art. 11.

Art. 13. - Agli stabilimenti di Torino, che non rientrano nelle categorie di filatura e tessitura, si applicherà una percentuale unica di aumento del 45 per cento sulle paghe globali, vigenti al 31 marzo 1920, coi massimi stabiliti.

Art. 14. - Per gli stabilimenti della Provincia, che non hanno nè telai, nè banchi, dovrà erigersi un confronto tra le paghe del reparto principale dello stabilimento con i guadagni consimili degli stabilimenti vicini.

La percentuale necessaria a portare tale reparto alla paga così stabilita sarà applicata a tutto il resto dello stabilimento coi massimi suddetti, rimanendo fermo il minimo del 35 per cento.

Art. 15. - Quando in uno stesso stabilimento esista un reparto di tessitura e un reparto di filatura o coll'applicazione delle rispettive formule le percentuali risultino differenti, si applicherà al personale vario e sussidiario una percentuale unica, corrispondente alla media aritmetica fra le due percentuali.

Stampatori e incisori. - *Art. 16.* - L'Associazione Piemontese Industrie Tessili non conta attualmente tra i suoi soci stampatori e incisori, e quindi non discute nei loro confronti; ove però si tratti di regolare tale industria dovrà essere applicata la seguente formula:

Gli stampatori saranno pagati tutti a quindicina fissa, con un minimo di paga giornaliera di L. 17 per gli stampatori a rouleaux a un colore e perrotine e di L. 19 per gli stampatori a rouleaux a più colori.

Gli incisori saranno retribuiti a giornata, tranne i capi-reparto, i quali saranno retribuiti a quindicina. Il minimo è fissato in L. 17 giornaliere per releveurs, moletteurs finiti e pantografo; L. 19 per incisori finiti su mollette, cilindri e legno.

In ogni modo l'aumento minimo giornaliero sarà di L. 5 sulle paghe in corso. I minimi di cui sopra saranno elevati rispettivamente da L. 17 a L. 18 e da 19 a 20, per gli stampatori e incisori che avranno raggiunto o raggiungeranno un'anzianità di tre anni di servizio nella loro categoria, comprovata da documenti.

Art. 17. - Tutti gli aumenti per le maestranze avranno decorrenza dal 1 aprile 1920.

Assistenti, aiutanti-assistenti, capi-reparto. - *Art. 18.* - Sugli stipendi attualmente vigenti per gli assistenti, gli aiutanti assistenti e i capi reparto si apporteranno i seguenti aumenti:

Da L. 160 a L. 180 quindicinali (aum. 45 per cento) - Da L. 181 a L. 200 quindicinali (aum. 40 per cento) - Da L. 201 a L. 225 quindicinali (aumento 35 per cento) - Da L. 226 a L. 250 quindicinali (aum. 30 per cento) - Da L. 251 in avanti L. 60 fisse.

Ai fini della corresponsione dei minimi di paga di cui in appresso, le funzioni dirigenti della filatura sono così distinte:

- a) Capo responsabile di un intero reparto di una filatura;
- b) Assistenti di filatura, responsabili di una sezione di reparto filatura;
- c) Coadiutori di assistenti di filatura.

I minimi di paga per coloro che appartengono alle categorie a) e b), sono fissati in L. 250 quindicinali. Per coloro che appartengono alla categoria c) sono fissati in L. 180 quindicinali, purchè abbiano funzioni a carattere direttivo e disciplinare. Per quelli che non hanno tali funzioni si applicherà la stessa formula adottata per il personale ausiliario qualificato, (art. 9). Qualora applicando questa formula non fossero raggiunti i minimi stabiliti per i tintori (art. 11), si dovrà corrispondere la differenza fino ad uguagliare i minimi stessi.

Gli assistenti di scorta godranno dello stesso minimo fissato per gli altri assistenti, e cioè L. 250 quindicinali. Per gli assistenti di tessitura il minimo di paga quindicinale è fissato in L. 225.

Art. 19. - Gli assistenti di scorta e quelli che, per ragioni indipendenti dalla loro abilità ed idoneità, abbiano assegnato un numero di telai fino a due terzi del normale, godranno del medesimo minimo e delle medesime condizioni degli assistenti. Il minimo per tutti gli altri assistenti, che per altre ragioni abbiano assegnato un numero di telai sino a due terzi del normale, sarà di L. 180 quindicinali. A tutti gli assistenti con retribuzione attualmente superiore alle L. 160 si concederanno gli aumenti percentuali accordati agli assistenti.

Art. 20. - I capi di reparto in genere (intendendosi per capi coloro che, essendo già riconosciuti come tali, hanno alla loro dipendenza e sotto la loro responsabilità direttiva e disciplinare, personale della stessa o di diverse categorie) avranno il medesimo trattamento degli assistenti di tessitura.

Art. 21. - I capi di tintoria che hanno la responsabilità direttiva di un reparto o di una sezione completa di tintoria sono parificati agli assistenti di filatura.

Art. 22. - Ai carica-telaio si applica la formula generale di miglioramento adottato per la tessitura. Quando però, il carica-telaio abbia raggiunto l'età di 19 anni o un'anzianità professionale di almeno tre anni, gli sarà corrisposto un minimo di paga giornaliera di L. 13,50 tutto compreso.

Art. 23. - Non più di un terzo della paga normale degli assistenti potrà essere corrisposta a cottimo.

Art. 24. - Rimangono ferme tutte le condizioni di maggior favore.

Art. 25. - I minimi e gli aumenti di cui sopra avranno decorrenza dal 1 marzo.

Art. 26. - Si riconoscono gli uffici di collocamento per gli assistenti, aiutanti-assistenti, ecc., ma con carattere facoltativo.

Art. 27. - Gli industriali accettano di studiare e di attuare una forma di loro concorso per le quote integratrici che gli assistenti vorranno di propria iniziativa aggiungere alle quote obbligatorie, secondo i provvedimenti legislativi.

Art. 28. - Mantenate le condizioni di maggior favore eventualmente già praticate, verrà corrisposto sulle ore straordinarie il 40 per cento, computato sulla paga globale.

Le frazioni consuetudinarie di ora, prima o dopo l'orario normale, per le abituali predisposizioni del lavoro e per le altre funzioni proprie dell'assistente, non saranno considerate prestazioni straordinarie, ma si intenderanno già compensate dalla paga fissa.

Art. 29. - Le Ditte accorderanno agli assistenti un riposo di giorni sei all'anno consecutivi, ove le esigenze tecniche lo permettano, o frazionate negli altri casi; ad ogni modo, sempre a turno, da stabilirsi dalle Ditte stesse e a condizione che gli altri assistenti si prestino alla sostituzione dell'assente o degli assenti.

La paga dell'assente o degli assenti sarà passata agli assistenti che li sostituiscono.

Art. 30. - In caso di malattia, l'industriale pagherà all'assistente

i due terzi dello stipendio, per tre mesi, quando però i colleghi si prestino a sostituire l'assente. Il residuo terzo dello stipendio sarà passato agli assistenti che sostituiscono l'assente.

In caso di infortunio, l'industriale corrisponderà, sempre per il termine ed alle condizioni di cui sopra, l'intera paga, in essa computata l'indennità temporanea, relativa ai tre mesi, liquidata dalla Società di assicurazione.

Quando l'assistente debba essere sostituito con personale nuovo assunto le indennità dovute dalla Ditta saranno ridotte alla metà.

Art. 31. - Gli industriali si rimettono agli usi e consuetudini locali per quanto riguarda il licenziamento. Tenuto conto della legge già pubblicata, le due parti studieranno la istituzione di una Cassa di disoccupazione.

Art. 32. - Per il passaggio alla carica di assistente le Ditte richiederanno un certificato di superato sesto corso elementare, o di superata seconda classe professionale.

Dove non sussistono le condizioni a ciò necessarie, non potrà invocarsi il vincolo di cui sopra.

La presente disposizione ha valore solo in confronto degli aiutanti, che verranno assunti dopo il presente concordato, con raccomandazione che gli aiutanti attualmente occupati vengano iscritti, dove è possibile, alla scuola professionale.

Art. 33. - Le eventuali divergenze riguardanti gli assistenti ed il presente concordato, saranno, come di consuetudine, discusse da Commissioni miste, nominate di volta in volta dalle due parti, ammettendosi, in caso di disaccordo, in seno alla Commissione stessa, il deferimento della vertenza al giudizio inappellabile di una Commissione arbitrale.

Art. 34. - Gli industriali riconfermano la impossibilità tecnica di addivenire ad una disciplina uniforme della assegnazione del macchinario.

La rappresentanza degli industriali fornirà, per altro, alla rappresentanza degli assistenti, attestazioni e dati che servono di confronto per evitare eventuali singole esagerazioni nella distribuzione del macchinario, e ciò dopo la precisa esposizione del caso, al quale la rappresentanza operaia intenda riferirsi.

Lavoro delle donne. - *Art. 35.* - Quando le donne vengono adibite al lavoro degli uomini a cottimo, godranno di tariffe uguali a quelle degli uomini.

Le donne adibite al lavoro di uomini retribuiti a giornata godranno

di uguale salario, quando la donna possa sostituire l'uomo nel lavoro a cui è adibita.

Quando, per contro, sia necessario adibire maggior numero di donne in confronto a quello normale di uomini addetto ad un determinato lavoro, potrà farsi luogo a riduzione di paga.

Cambiamento di reparto. - *Art. 36.* - Quando un operaio venga cambiato provvisoriamente o stabilmente di reparto (e ciò ben si intende esclusi i casi di comprovata incapacità), gli sarà corrisposta la paga più alta dei due reparti. L'occupazione provvisoria di un reparto a paga più alta non darà, però, diritto all'operaio di pretendere la paga stessa, quando egli venga restituito al reparto di provenienza.

CAPO V. - ORE STRAORDINARIE

Art. 37. - Le ore di lavoro straordinario dovranno avere carattere eccezionale e temporaneo, nè potranno superare, in ogni caso, per la generalità delle maestranze le sei settimanali. Il sabato è escluso da ogni prestazione straordinaria.

Si intendono per ore straordinarie tutte quelle compiute oltre l'orario normale e quelle compiute nei giorni festivi contemplati nel Calendario concordato.

Le ore straordinarie sono compensate con un aumento del 40 per cento sulla paga globale (caroviveri compreso) per quelle effettuate in giorni feriali, e dell'80 per cento, come sopra, per quelle dei giorni festivi.

Per le ore straordinarie degli operai aventi incarichi speciali, non vige il massimo delle sei ore settimanali e nemmeno la esclusione del sabato.

Per gli operai aventi incarichi speciali, le cui prestazioni normalmente o necessariamente vanno fuori dell'orario generale della maestranza e la cui retribuzione è già preventivamente stabilita di conformità, in misura speciale, si considerano ore straordinarie soltanto quelle che essi effettueranno dopo il loro orario speciale.

CAPO VI. - LAVORO A DUE SQUADRE E LAVORO NOTTURNO

Art. 38. - Fermo il concetto che le organizzazioni operaie sono contrarie in massima al lavoro a due squadre, e che se ne consente la continuazione dove già esistono o, previo accordo fra le parti, la formazione dove essa si rende necessaria per evitare la disoccupazione, o sia imposta da necessità industriali, si conviene che il lavoro a due squadre in uno stesso stabilimento avrà l'orario di sette ore e

mezzo per turno, in essa compresa la mezz'ora di riposo, da effettuarsi possibilmente fuori del locale di lavoro e, in ogni caso, a macchine ferme.

Art. 39. - Il lavoro notturno dovrà essere limitato ai casi di comprovata necessità e sarà compensato con un aumento del 25 per cento in confronto delle paghe diurne globali normali.

CAPO VII. - ORARI DI LAVORO PER LE TINTORIE CANDEGGIO ED AFFINI

Art. 40. - Si riconosce e si concorda che gli stabilimenti, sia per conto proprio, sia per conto di terzi, di tintorie, candeggio ed affini, potranno distribuire le ore 48 settimanali effettive di lavoro egualmente per i sei giorni lavorativi della settimana in ragione di 8 ore effettive, per ciascun giorno, escludendo così l'applicazione del sabato inglese.

Art. 41. - Anche per gli stabilimenti ed i reparti di tintoria, candeggio ed affini vige la limitazione delle ore straordinarie in non più di sei per settimana e con esclusione di ogni carattere di continuità e normalità, ma si ammettono delle eccezioni a tale limite, già parimenti concordate, per le macchine in riparazione:

- a) Che non comportano alcuna limitazione di orario;
- b) Che esigono normalmente la continuità di lavoro anche nel periodo di riposo meridiano;
- c) Che richiedono non abitualmente un supplemento di orario per evitare deterioramenti di merce.

Le eccezioni suddette, dovranno nella pratica, essere temperate dal criterio, fin dove è possibile, degli opportuni avvicendamenti e turni fra gli operai.

Art. 42. - Le ore di lavoro meridiano saranno retribuite con un aumento straordinario del 50 per cento sulla paga globale.

Le ore di lavoro straordinario prima o dopo l'orario normale saranno retribuite; le prime sei ore settimanali con un aumento del 40 per cento sulla paga globale e le successive con un aumento del 75 per cento, sempre sulla paga globale.

Art. 43. - Le norme riguardanti la limitazione delle ore straordinarie a non più di sei per settimana e la retribuzione straordinaria di cui agli artt. 41 e 42 non pregiudicano le norme dei particolari accordi o concordati tutt'ora in corso e che rimangono quindi in pieno vigore.

CAPO VIII. - SOSPENSIONI
E DISCONTINUITÀ DI LAVORO COLLETTIVE ED INDIVIDUALI

Art. 44. - Le interruzioni e le sospensioni collettive di lavoro (e cioè d'interi reparti e d'interi stabilimenti) sono regolate come appresso:

a) ove gli operai, per ragioni da essi indipendenti dovessero perdere oltre due ore di lavoro in una settimana, sarà loro corrisposto, per i giorni di fermata o frazioni di giorni di fermata, oltre le ore suddette, un compenso in misura del 50 per cento (cinquanta per cento) sulle paghe e indennità in corso, e ciò qualunque sia il numero dei giorni lavorativi della settimana;

b) per calcolare le giornate perdute o le frazioni di giornate perdute di lavoro si sommeranno anche le ore di riduzione giornaliera di orario;

Si procederà analogamente quando il far lavorare con uno o più telai, con una o più macchine in meno dell'abituale, rappresenti, in confronto alla consuetudine, un provvedimento riduttivo di lavoro;

c) Senza pregiudizio degli usi locali riguardanti il licenziamento individuale, allo scadere della prima quindicina di sospensione continuativa, tanto gli operai che le Ditte potranno procedere a licenziamenti, col preavviso di una quindicina, durante la quale continuerà l'identico trattamento della prima quindicina di completa sospensione.

Non si intende, con questo, di escludere che possano intervenire accordi fra le parti, per una ulteriore continuazione di regime provvisorio, a condizione da concordarsi per i singoli casi;

d) La concessione di cui alla lettera c) impegna le maestranze a mantenersi, per tutto il periodo in essa contemplato, a disposizione delle Ditte alle quali appartengono.

Perderanno il diritto al trattamento di cui alla lettera c), nonchè l'intera cauzione, gli operai che lasciassero la Ditta nella prima quindicina, senza il preavviso regolamentare;

e) Cesserà il trattamento di cui alla lettera c) per quegli operai che, durante il preavviso di licenziamento trovassero regolare collocamento altrove, e ciò dal giorno della nuova occupazione;

f) In caso di ripresa del lavoro, anche se fosse intervenuto il licenziamento di cui alla lettera c), sarà data la precedenza nella assunzione della maestranza agli operai già anteriormente occupati, o che si ripresenteranno alla ripresa del lavoro.

g) Nessun compenso sarà dovuto quando l'operaio, invitato a pre-

stare provvisoriamente l'opera propria in altro reparto o lavorazione dello stabilimento, che siano adatti alla sua età, sesso e capacità, vi si rifiuti.

Si dovrà però evitare che tale prestazione provvisoria provochi disoccupazione di altri operai e che il guadagno provvisorio non sia minore dei tre quarti del guadagno normale percepito dall'operaio al suo posto abituale di lavoro.

Nel caso che anche la lavorazione od il reparto al quale l'operaio dà la sua prestazione provvisoria debbano subire interruzioni o sospensioni di lavoro, il trattamento dell'operaio stesso, a norma del presente accordo, sarà fatto in base alla paga della sua prestazione normale;

h) Si intende che tra le ragioni determinanti le sospensioni collettive, da indennizzarsi, non si comprendono quelle derivanti da malattia o da volontà operaia, da scioperi parziali o totali, tanto politici quanto economici, che si verifichino negli stabilimenti della Ditta, e ciò anche nel caso che lo sciopero parziale determini arresti di lavoro in reparti non partecipi dello sciopero, da inutilizzazioni dello stabilimento (disastri, incendi, alluvioni e simili eventi) e dall'apparato motore principale (ad esempio: sospensione di energia motrice, fornita da imprese estranee alla Ditta e guasti degli impianti di produzione e trasmissione).

Art. 45. - Le discontinuità individuali di lavoro verificatesi nello orario normale ed indipendenti da fatti o volontà dell'operaio, saranno compensate:

a) Quelle dell'operaio dimesso dallo stabilimento del 60 per cento della paga media individuale e della indennità di caroviveri;

b) Quelle degli operai che restano nello stabilimento col 75 per cento della paga media individuale e della indennità di caroviveri. Uguale percentuale è garantita nei casi di minor rendimento di produzione, sempre che ciò non dipenda da fatto o volontà dell'operaio. Quando, però, tale periodo di minor rendimento dovesse prolungarsi oltre una quindicina, l'operaio, dopo tale termine, dovrà essere rimesso a guadagno normale.

Il computo della media delle paghe individuali è fatto sulla base delle ultime sei quindicine lavorative. Qualora si tratti di cottimi collettivi, oppure nel caso che non vi siano variazioni di lavorazione, il computo potrà essere fatto sul guadagno medio della quindicina in corso.

Sono escluse dal trattamento di cui sopra, le discontinuità od interruzioni normali consuetudinarie, dovute alle esigenze dell'industria

e al regolare svolgimento del lavoro (ad esempio: ricaricamento del telaio, cambiamento dei pignoni della filatura, ecc.).

Anche per la discontinuità di lavoro individuale valgono le stesse norme della lettera b) dell'articolo 44.

Art. 46. - All'operaio ammalato saranno conservati, fino a sei mesi di malattia, il posto e gli eventuali diritti di anzianità.

La Ditta avrà facoltà di far accertare la malattia da un medico di fiducia.

CAPO IX. - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 47. - Sono mantenute le condizioni di miglior favore.

CAPO X. - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 48. - Si riconfermano gli usi o convenzioni vigenti per quanto riguarda le Commissioni inteme e miste.

Nei casi di dissenso interverranno le organizzazioni stipulanti.

Art. 49. - Le multe disciplinari saranno versate ad istituzioni interne, a favore degli operai.

Art. 50. - In riguardo ai minimi di paga le parti nomineranno, con le modalità ed i compiti che si riservano di concordare, una apposita Commissione paritetica, incaricata di fare rilievi regione per regione circa le condizioni di paga, di lavoro e di macchinario.

Art. 51. - Per la disdetta del presente concordato occorrerà un preavviso scritto di almeno due mesi.

Le nuove domande dovranno pervenire da una parte all'altra circa 45 giorni prima della scadenza del Concordato, in modo da poter iniziare le trattative almeno un mese prima della scadenza stessa.

Art. 52. - Per le medie paghe, che dovranno servire di base per la fissazione delle percentuali tanto di filatura che di tessitura, saranno tenute in conto le quattro quindicine precedenti al 1 aprile.

Torino, 2 giugno 1920.

16. - CONCORDATO 7 GIUGNO 1920

- *Categoria economica di produzione*: trasporti.
- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante i carrettieri delle ditte di trasporti, stipulato il 7 giugno 1920, (non risulta dove) fra l'Associazione industrie trasporti per il Piemonte e la Federazione piemontese trasporti ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1920, n. 17.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (orario, paghe, ore straordinarie, lavori fuori città, lavori in giorno festivo, riconoscimento organizzazione e commissione interna, corredo, ferie, malattie, assunzioni e licenziamenti, responsabilità, fondo di garanzia, regolamento, durata del concordato, modifiche al concordato).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

1. - Orario. - L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere (48 settimanali effettive): date le speciali esigenze dell'industria trasporti, le maestranze si impegnano a non porre limitazioni per la prestazione di lavoro straordinario. Non è corrisposta mercede nei casi di sospensione di lavoro dovuto a forza maggiore, da riconoscersi in caso di contestazione della commissione paritetica.

Sono riconosciuti giorni festivi: le domeniche, il 1 maggio e tutti gli altri contemplati dal calendario civile; in questi ultimi però è obbligatorio il lavoro a condizioni normali per l'intera giornata qualora, gli uffici merci delle Ferrovie dello Stato siano aperti al traffico (spedizioni e consegne) anche per sola mezza giornata.

L'inizio del lavoro, che di regola non dovrà avvenire prima delle sei solari, e la ripartizione oraria, vengono fissati, in relazione alle esigenze del servizio, da ciascuna ditta.

2. - Paghe. - Le paghe sono fissate come segue:

a) per i fattorini, uomini di fatica, carrettieri conducenti un cavallo L. 1,80 all'ora, pari a L. 14,40 per la giornata di otto ore;

b) per i carrettieri conducenti due cavalli con carro a molle L. 2, pari a L. 16 per la giornata di otto ore;

c) per i carrettieri conducenti due cavalli con carro duro L. 2,05, pari a L. 16,40 per la giornata di otto ore;

d) per i carrettieri conducenti tre cavalli L. 2,15 pari a L. 17,20 per la giornata di otto ore;

e) per i capi squadra (ivi compresi i così detti magazzinieri) stivatori di mobilio L. 2,10 pari a L. 16,80 per la giornata di otto ore.

Per gli stallieri che compiono servizio notturno viene stabilita una paga fissa di L. 18 per l'intera notte.

A queste paghe sarà aggiunta a titolo caroviveri un'indennità fissa giornaliera nella seguente misura:

Categoria a) L. 4 - Cat. b) L. 4,40 - Cat. c) L. 4,50 - Cat. d) Lire 4,75 - Cat. e) L. 4,60 - (sono compresi nel caroviveri anche gli stallieri).

La prestazione d'opera per più di quattro ore nella giornata dà diritto di intera indennità, che sarà ridotta alla metà per un lavoro di quattro ore.

Per lavoro di durata inferiore alle quattro ore nella giornata, non sarà corrisposta indennità caroviveri.

Tale indennità sarà trimestralmente soggetta a revisione da parte della Commissione arbitrale a cui all'art. 6 per essere tenuta in relazione col costo della vita.

3. - Ore straordinarie. - Per le ore straordinarie ordinate per necessità di servizio saranno corrisposte le seguenti retribuzioni: per il personale di cui alla lettera a):

a) L. 2 all'ora per le prime due ore - b) L. 2,20 id. - c) L. 2,25 id. - d) L. 2,25 id. - e) L. 2,35 id.

Per le tre ore successive alle prime due sarà corrisposta la paga oraria della prima categoria con l'aumento del 30 per cento per le ore eccedenti le tredici con l'aumento del 100 per cento.

4. - Lavori fuori città. - Per il servizio effettuato oltre i 5 Km. dalla cinta daziaria sarà corrisposta un'indennità di L. 10 per la colazione, eventualmente di L. 10 per il pranzo ed in caso di pernottamento fuori sede, di L. 10 per l'alloggio.

Per le ore di servizio straordinario prestate fuori sede saranno inoltre corrisposte le stesse paghe fissate per il lavoro straordinario in Torino.

5. - Lavoro in giorno festivo. - Per il lavoro eseguito in giorno festivo sarà corrisposta la paga oraria con l'aumento del 100 per cento.

6. - Riconoscimento dell'Organizzazione e delle Commissioni interne. - Si riconosce la Commissione arbitrale composta di 5 membri

rappresentanti gli industriali e di 5 membri rappresentanti il personale.

Prima di aderire a tale Commissione le vertenze dovranno essere discusse fra la Ditta ed i rappresentanti dei dipendenti della stessa.

7. - Corredo. - Le Ditte forniranno al dipendente personale due blouse all'anno.

Un berretto all'anno, dovrà anche essere fornito da quelle Ditte che obbligano il personale a portarlo.

Ogni carro dovrà essere fornito di parapigioggia.

A corredo di ogni carro duro dovrà essere posto un impermeabile per il conducente.

8. - Ferie. - A titolo di premio per l'anzianità di servizio al personale assunto da almeno un anno al servizio presso la Ditta, saranno concessi sei giorni all'anno di riposo con paga come all'art. 2, per turno ed in epoca da decidersi dalla Ditta.

9. - Malattie. - In caso d'assenza per malattia sono accordati 30 giorni a metà paga al personale avente un'anzianità di almeno sei mesi e 45 giorni al personale con un'anzianità di 12 mesi.

Le malattie dovranno essere accertate a mezzo di certificato medico rilasciato dal sanitario della Associazione Trasporti per il Piemonte.

Nessuna paga sarà corrisposta durante l'assenza per malattia che non superi i tre giorni.

Il presente articolo sarà modificato in conformità alla legge, non appena la preannunciata legge in merito sarà emanata.

10. - Assunzioni e licenziamenti. - Per le ammissioni le Ditte presenteranno dall'individuo i documenti che comprovino la capacità ad occupare il posto cui aspira, la di lui moralità, l'idoneità fisica a sopportare le fatiche del suo mestiere.

I licenziamenti motivati da mancanza di lavoro dovranno essere fatti in ordine all'anzianità, salvo che esistano ragioni speciali, per le quali in caso di reclamo si potrà far ricorso alla Commissione arbitrale in cui all'art. 6, ed i licenziamenti dopo un periodo di servizio di sei mesi avranno diritto ad un preavviso di una settimana, e di due dopo un anno di servizio.

Per i licenziamenti per gravi mancanze in servizio (da determinarsi nel regolamento per il personale) non sarà d'obbligo nessun preavviso.

11. - Responsabilità. - I carrettieri non saranno responsabili dei colli eventualmente mancanti dal carro, ed in loro consegna, qualora non siano accompagnati dal fattorino guardiano.

Salvo casi speciali la mancanza di colli, pacchi e merci in genere verranno rimborsati in solido dal fattorino e carrettiere a mezzo di trattenute settimanali di L. 5 ciascuna, ove non sia sufficiente il deposito di garanzia di cui all'art. seguente.

Essi sono responsabili dei danni per avaria o mancanza di merci ritirate dalla Ferrovia o dai clienti, quando non ne abbiano dato prima avviso ai loro capi, come pure delle avarie, dei furti e delle rotture causate dalla loro negligenza od imperizia nel lavoro di presa e consegna merci traslochi, della perdita di oggetti in loro consegna (bardature, parapioggia, impermeabili, catene, attrezzi, ecc.).

12. - Fondo di garanzia. - Ogni operaio dovrà costituire versamento settimanale di L. 5 in deposito di una settimana del suo salario, quale garanzia che egli non lascerà il lavoro senza dare il preavviso di una settimana all'industriale.

Tale deposito sarà anche in garanzia della responsabilità di cui all'art. 11 e l'operaio qualora il deposito stesso dovesse essere assorbito per tale responsabilità dovrà nuovamente costituirlo con nuove trattenute.

Per nessun motivo le trattenute dovranno superare le L. 5 settimanali. Sulla somma rilasciata a titolo di deposito e garanzia dell'operaio, la ditta corrisponderà l'interesse in ragione del 5 per cento a datare dal 1 gennaio.

13. - Regolamento. - Si conferma alla Commissione paritetica stabilita dall'art. 6 l'incarico di estendere quanto prima è possibile un regolamento per il personale.

14. - Il presente concordato avrà vigore dal 28 maggio 1920.

15. - Il presente concordato non potrà essere modificato se non con disdetta per iscritto da darsi da una delle parti col preavviso di almeno due mesi, e le nuove proposte dovranno essere presentate all'altra parte almeno trenta giorni prima della scadenza.

17. - CONCORDATO 7 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione: tessile.*
- « *Concordato - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai delle industrie cotoniere e seriche associate all'A.P.I.T., stipulato il 7 aprile 1921, a Torino, fra l'Associazione piemontese industrie tessili, il Sindacato italiano tessile, il Sindacato operai arti tessili e la Federazione italiana operai tessili* ».
- *Fonte di informazione: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 14.*
- *Contenuto: convenzioni salariali e di altra natura (orario di lavoro, giorni di lavoro, apprendisti, cottimi, paghe e caroviveri, lavoro per donne, cambiamento di reparto, ore straordinarie, lavoro a due squadre notturno, orari per tintorie, candeggio ed affini, sospensione discontinuità del lavoro collettivo ed individuale, indennità di licenziamento, condizioni di miglior favore, disposizioni diverse).*
- *Indagine: contratto tenuto presente nello studio svolto.*

Fra i rappresentanti dell'Associazione piemontese industrie tessili per conto e nell'interesse delle ditte associate esercitanti l'Industria cotoniera e tessitura serica, esclusi i passamantieri ed altre specialità, aventi gli stabilimenti in Torino città e provincia di Torino e Cuneo e i rappresentanti della F.I.O.T. e del *Sindacato Operai arti tessili,*

qui sottoscritti,

e con applicazione dal 1 dicembre 1920, a seguito delle discussioni intervenute sul memoriale presentato nell'ottobre 1920

si è convenuto ed accettato quanto segue:

CAPO I. - ORARI DI LAVORO

Art. 1. - L'orario di lavoro è stabilito in 48 ore effettive settimanali, da distribuirsi in ragione di otto ore effettive per ciascuno dei sei giorni lavorativi, oppure ove le maestranze lo preferiscano, con adozione di un unico periodo di lavoro nella mattinata del sabato; nel qual caso dovranno accordarsi prolungamenti di orario normale nei pri-

mi cinque giorni della settimana, in modo da garantire sempre l'orario complessivo settimanale di 48 ore effettive.

Tali prolungamenti non potranno però superare i 45 minuti al giorno.

Si intendono per ore effettive quelle che l'operaio deve dedicare completamente al lavoro, in modo da essere computate da quando l'operaio si trova al suo posto in condizione di iniziare il lavoro a quando ne viene dato il segnale di cessazione.

A tal uopo i cancelli degli stabilimenti si chiudono cinque minuti prima dell'ora dell'inizio del lavoro, considerandosi ritardatari tutti gli operai che sopraggiungessero in seguito.

I cancelli saranno riaperti cinque minuti dopo l'inizio del lavoro e resteranno aperti altri 10 minuti per la riammissione dei ritardatari, che, salvo caso di recidiva, saranno passibili di un'ammenda pari all'importo di mezz'ora di lavoro.

Gli operai che si presentassero dopo i 10 minuti di cui sopra saranno rimandati al periodo pomeridiano e considerati assenti.

È assolutamente vietato di smettere il lavoro per vestirsi od altro prima del segnale di cessazione. Al segnale stesso verranno aperti i cancelli di uscita.

Art. 2. - La pulizia del macchinario dovrà essere compiuta durante l'orario ordinario di lavoro.

Art. 3. - Si conviene che ambedue le organizzazioni, industriale ed operaia, si adopereranno a che, compiute le otto ore in uno stabilimento, l'operaio non abbia a recarsi a compiere altro lavoro in altro stabilimento, o si dedichi ad altri lavori di artigianato.

Saranno passibili di provvedimenti gli operai che abbandonino lo stabilimento per dedicarsi a lavori agricoli.

Il lavoro a due squadre non comporta prestazioni straordinarie. Nel solo caso che si tratti di assicurare la continuità del lavoro del turno, potrà essere consentito il lavoro straordinario dei soli uomini.

CAPO II. - GIORNI DI LAVORO

Art. 4. - Rimangono stabilite in 2400 le ore di effettivo lavoro dell'anno e, a tal'uopo, si determinano come giorni festivi tutte le domeniche, le feste contemplate dal calendario civile o stabilite per legge e il 1 maggio.

È lasciata facoltà di concordare regionalmente o localmente un calendario delle vacanze operaie con questo che, ove si concedano o si riconoscano a richiesta degli operai, feste oltre le accennate, che in-

tacchino la disponibilità delle 2400 ore annue, dovrà essere ammesso il ricupero a regime normale da effettuarsi di regola in via anticipata.

Per converso, quando l'industriale dovesse effettuare di sua iniziativa festività che intacchino la disponibilità di cui sopra, gli operai avranno diritto al pagamento di almeno il 50 per cento della mercede globale normale senza obbligo di ricupero.

Sono concessi sei giorni all'anno di ferie pagate che, compatibilmente con le esigenze locali e dell'industria, saranno consecutivi, impegnandosi le due organizzazioni stipulanti di fare opera in tal senso.

Avranno diritto alle ferie pagate soltanto gli operai con una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso la ditta nella quale sono occupati.

Agli effetti di tale anzianità sono compresi e saranno utilmente computati i periodi di malattia a termine dell'art. 30 del presente concordato e quelli di infortunio, di regolari permessi e di richiamo sotto le armi.

Per l'applicazione di questa disposizione varranno le anzianità in corso al momento del conferimento delle ferie.

L'epoca delle ferie e l'eventuale loro ripartizione saranno stabilite, secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per interi stabilimenti, o per interi reparti, oppure per scaglioni e anche individualmente, mediante accordi regionali o locali.

Ove nel periodo delle ferie, le ditte dovessero procedere ad operazioni o riparazioni di carattere ordinario o straordinario che richiedessero la prestazione di determinate categorie di personale, queste saranno tenute a prestare l'opera loro e avranno vacanza - anche ripartita - in altra epoca secondo le disposizioni delle ditte.

Le ferie dovranno essere osservate anche dagli operai che non abbiano raggiunto l'anzianità di servizio di cui sopra.

Considerato lo scopo igienico e sociale delle ferie, si intende che l'operaio il quale rinunci alle ferie stesse non ha diritto a nessun compenso.

Per il pagamento delle sei giornate di ferie, come sopra determinato, si corrisponderà a ciascun avente diritto il due per cento dello importo totale del guadagno da lui percepito nei 12 mesi immediatamente precedenti l'inizio delle ferie stesse.

Tale guadagno sarà computato, anche per i periodi di malattia a termini dell'art. 30 del presente concordato e per quelli di infortunio, di regolari permessi e di richiamo sotto le armi, corrispondendo per ciascun giorno di ferie pagate la media giornaliera risultante, come sopra, dal periodo effettivamente lavorato.

L'anno di applicazione delle ferie decorrerà dal 1 gennaio 1921.

Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata ed in proporzione dei giorni concessi. In caso di ripartizione in più periodi dei sei giorni di ferie la liquidazione del compenso fatta per il primo periodo varrà anche per gli altri.

Ove dovessero perdersi giornate ed ore di lavoro per fatti indipendenti da volontà così degli operai come degli industriali, le parti avranno di volta in volta facoltà di trattare circa l'eventuale recupero e le modalità relative; e ciò senza pregiudizio del comma i) dell'art. 28.

CAPITOLO III. - APPRENDISTI

Art. 5. - Si riconosce l'utilità morale e sociale di far opera concorde fra le due rappresentanze, perchè venga elevato per legge a 14 anni - e con tutti i provvedimenti di istruzione e di assistenza relativi - il limite di età per l'ammissione dei fanciulli d'ambo i sessi negli stabilimenti industriali.

Art. 6. - Sarà data libertà agli operai inferiori ai 16 anni di frequentare le scuole professionali di I grado, legalmente costituite, e controllate anche dagli industriali, che siano inerenti all'industria cotoniera e serica, purchè esistano nelle località dov'è situato lo stabilimento.

Quando sia dimostrata l'impossibilità di tenere le lezioni fuori degli orari di lavoro, le ore effettive di frequenza alla scuola saranno considerate e pagate come ore di lavoro.

CAPO IV. - COTTIMI, PAGHE E CAROVIVERI

Art. 7. - Per la Provincia le paghe globali del 31 marzo 1920 dovranno da ogni singola ditta essere aumentate della percentuale necessaria a raggiungere le lire 8,70 (paga media delle tessitrici a due telai); L. 9,30 (paga media delle filatrici ai banchi in grosso).

In ogni modo la percentuale di aumento di integrazione non dovrà mai essere minore del 35 per cento.

Art. 8. - Per Torino le paghe globali vigenti al 31 marzo 1920 dovranno essere integrate sino a raggiungere la paga media di L. 8,70 per le tessitrici a due telai, e L. 9,30 per le filatrici ai banchi in grosso.

Su queste paghe medie globali integrate si applicherà un aumento del 35 per cento.

Art. 9. - Le percentuali di aumento complessivo suaccennate (sia: per Torino: aumento di integrazione, più l'aumento del 35 per cento,

che per Provincia: aumento di integrazione con un minimo del 35 per cento) si applicheranno a tutto il rimanente del personale di ciascun stabilimento, in ciascun suo reparto, compreso quello dei «selfacting» nonchè i reparti di tintoria, candeggio e finissaggio, ove esistono, con un massimo di L. 4,50, eccezione fatta per il personale ausiliario qualificato, (meccanici, fuochisti, falegnami, pareurs, aiuti-pareurs, elettricisti, muratori), il cui massimo potrà raggiungere le lire 5.

Art. 10. - Se cogli aumenti suddetti i filatori di «selfacting» non venissero a percepire, come media, la paga di L. 17,05, ai reparti di filatura «selfacting» si applicherà la seguente formula:

la tariffa di cottimo dei «selfacting» sarà formata in modo da consentire un guadagno medio di almeno L. 11 per giornata di otto ore.

Su tale guadagno medio dovrà corrispondersi, nei riguardi del filatore, un aumento del 45 per cento con un massimo di L. 4,50 più un aumento del 10 per cento sulla cifra totale così risultante.

I rimanenti operai e le rimanenti operaie dei «selfacting» avranno le stesse percentuali attualmente applicate sul guadagno base del filatore dal quale dipendono, più il 45 per cento, con un massimo di lire 4,50.

Tintoria, candeggi ed affini. - *Art. 11.* - Se coll'applicazione delle percentuali le paghe stabilite per tessitura e filatura le tintorie, candeggi ed affini non raggiungessero i seguenti minimi:

Uomini (per giornata di 8 ore):

- | | |
|---|---------|
| a) dai 12 ai 15 anni da L. 5,30 a L. 6,55 | |
| b) dai 15 ai 16 anni | « 8,70 |
| c) dai 16 ai 18 anni | « 10,15 |
| d) dai 18 ai 20 anni | « 11,95 |
| e) oltre i 20 anni | « 14,50 |

le paghe verranno integrate sino a raggiungerli.

Le paghe di base di cui al precedente capoverso, per quanto riflette i tintori, sono applicabili soltanto e quegli operai che abbiano non meno di un anno di anzianità professionale.

In caso di minor anzianità, sarà corrisposta all'operaio la paga della categoria immediatamente inferiore, a quella cui apparterebbe ove la sua anzianità fosse regolare, e ciò tanto per gli operai già appartenenti alle singole ditte, quanto per quelli di futura assunzione.

Le differenze in più di trattamento economico già esistenti sui minimi precedenti verranno mantenute anche sui nuovi minimi.

Art. 12. - Il personale ausiliario (meccanici, fuochisti, falegnami, pareurs, aiuti-pareurs, elettricisti, muratori), a cui verranno applicate le percentuali stabilite all'art. 9, con il massimo di L. 5, non dovrà, in ogni caso, per otto ore di lavoro, conseguire un guadagno inferiore ai minimi stabiliti per le corrispondenti categorie dei tintori di cui all'art. 11.

Art. 13. - Agli stabilimenti di Torino, che non rientrano nelle categorie di filatura e tessitura, si applicherà una percentuale unica di aumento del 45 per cento sulle paghe globali, vigenti al 31 marzo 1920, coi massimi stabiliti.

Art. 14. - Per gli stabilimenti della provincia, che non hanno né telai né banchi, dovrà erigersi un confronto tra le paghe del reparto principale dello stabilimento con i guadagni consimili degli stabilimenti vicini.

La percentuale necessaria a portare tale reparto alla paga così stabilita sarà applicata a tutto il resto dello stabilimento coi massimi suddetti, rimanendo fermo il minimo del 35 per cento.

Art. 15. - Quando in uno stesso stabilimento esista un reparto di tessitura e un reparto di filatura o coll'applicazione delle rispettive formule le percentuali risultino differenti, si applicherà al personale vario e sussidiario una percentuale unica, corrispondente alla media aritmetica fra le due percentuali.

Art. 16. - Per le medie paghe, che dovranno servire di base per la fissazione delle percentuali tanto di filatura che di tessitura, saranno tenute in conto le quattro quindicine precedenti al 1° aprile 1920.

Art. 17. - Sulle paghe globali raggiunte il 1° ottobre 1920 per effetto degli artt. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 verranno corrisposti a tutti gli operai ed operaie con decorrenza dal 1° dicembre 1920 i seguenti aumenti a titolo di caroviveri e per giornata normale di otto ore ovvero di sette ore quando si tratti di lavoro a due squadre:

<i>Uomini</i>	<i>Torino città</i>	<i>Province</i>
- dai 12 ai 15 anni compiuti	2,25	2,25
- dai 15 ai 16 anni compiuti	3,30	3,30
- dai 16 ai 18 anni compiuti	3,85	3,85
- dai 18 ai 20 anni compiuti	4,50	4,50
- dai 20 in su	5,--	5,--

Fermo restando l'aumento di cinque lire per giornata di otto ore sulle paghe di cui sopra, gli operai oltre i 20 anni, retribuiti a gior-

nata e non contemplati da speciali accordi dovranno percepire una paga globale non inferiore a lire 16,60 per giornata di otto ore oppure di sette ore quando si tratti di lavoro a due squadre.

<i>Donne</i>	<i>Torino città</i>	<i>Provincie</i>
- dai 12 ai 15 anni compiuti	2,40	2,25
- dai 15 anni in su	3,60	3,30

Art. 18. - Stampatori ed incisori. - L'Associazione piemontese industrie tessili non conta attualmente tra i suoi soci stampatori ed incisori, e quindi non discute nei loro confronti; ove però si tratti di regolare tale industria dovrà essere applicata la seguente formula:

Gli stampatori rimangono tutti a quindicina fissa, con un minimo di paga giornaliero di L. 22,50 per gli stampatori a rouleax a un colore e perrotine, di L. 24,50 per stampatori a rouleax a più colori.

Gli incisori rimangono retribuiti a giornata, tranne i capi reparto i quali saranno retribuiti a quindicina. Il minimo è fissato in lire 22,50 giornaliero per i releveurs, mouletteurs finiti, pantografo; lire 24,50 per incisori finiti su mollette, cilindri e legno.

In ogni modo l'aumento minimo giornaliero sarà di lire 5 sulle paghe in corso.

I minimi di cui sopra saranno elevati rispettivamente da L. 22,50 a lire 23,50 e da L. 24,50 a L. 25,50 per gli stampatori ed incisori che hanno raggiunto o raggiungeranno un'anzianità di tre anni di servizio nella loro categoria, comprovata da documenti.

Per tutte indistintamente le nuove paghe degli stampatori ed incisori, lire 9, saranno considerate come caroviveri.

CAPO V. - LAVORO DELLE DONNE

Art. 19. - Quando le donne vengano adibite al lavoro degli uomini a cottimo, godranno di tariffe uguali a quelle degli uomini.

Le donne adibite al lavoro di uomini retribuiti a giornata godranno di uguale salario, quando la donna possa sostituire l'uomo nel lavoro a cui è adibita.

Quando, per contro, sia necessario adibire maggior numero di donne in confronto a quello normale di uomini addetto ad un determinato lavoro, potrà farsi luogo a riduzione di paga.

CAPO VI. - CAMBIAMENTO DI REPARTO

Art. 20. - Quando un operaio venga cambiato provvisoriamente o stabilmente di reparto (e ciò ben si intende esclusi i casi di comprovata incapacità), gli sarà corrisposta la paga più alta dei due reparti. L'occupazione provvisoria di un reparto a paga più alta non darà, però, diritto all'operaio di pretendere la paga stessa, quando egli venga restituito al reparto di provenienza.

CAPO VII. - ORE STRAORDINARIE

Art. 21. - Le ore di lavoro straordinario dovranno avere carattere eccezionale e temporaneo, nè potranno superare, in ogni caso per la generalità della maestranza le sei settimanali. Il sabato è escluso da ogni prestazione straordinaria.

Si intendono per ore straordinarie tutte quelle compiute oltre l'orario normale e quelle compiute nei giorni festivi contemplate nel calendario concordato.

Le ore straordinarie sono compensate con un aumento del 40 per cento sulla paga globale (caroviveri compreso) per quelle effettuate in giorni feriali, e dell'80 per cento, come sopra, per quelle dei giorni festivi.

Per le ore straordinarie degli operai aventi incarichi speciali, non vige il massimo delle sei ore settimanali e nemmeno la esclusione del sabato.

Per gli operai aventi incarichi speciali, le cui prestazioni normalmente o necessariamente vanno fuori dell'orario generale della maestranza e la cui retribuzione è già preventivamente stabilita di conformità, in misura speciale, si considerano ore straordinarie soltanto quelle che essi effettueranno oltre il loro orario speciale convenuto.

CAPO VIII. - LAVORO A DUE SQUADRE E LAVORO NOTTURNO

Art. 22. - Fermo il concetto che le organizzazioni operaie sono contrarie in massima al lavoro a due squadre, e che se ne consente la continuazione dove già esistono o, previo accordo fra le parti, la formazione dove essa si renda necessaria per evitare la disoccupazione, o sia imposta da necessità industriali, si conviene che il lavoro a due squadre in uno stesso stabilimento avrà l'orario di sette ore e mezzo per turno, in esse compresa la mezz'ora di riposo, da effettuarsi possibilmente fuori del locale di lavoro, e, in ogni caso, a macchine ferme.

Art. 23. - Il lavoro notturno dovrà essere limitato ai casi di comprovata necessità e sarà compensato con un aumento del 25 per cento in confronto delle paghe diurne globali normali. Per il lavoro notturno a squadre rotative sarà corrisposto un aumento del 20 per cento sulle paghe globali; e ciò limitatamente ai periodi effettivamente lavorati di notte (e cioè dalle ore 22 alle ore 5).

CAPO IX. - ORARI DI LAVORO PER LE TINTORIE CANDEGGIO E AFFINI

Art. 24. - Si riconosce e si concorda che gli stabilimenti, i quali lavorano sia per conto proprio, sia per conto di terzi, di tintorie, candeggio ed affini, potranno distribuire le ore 48 settimanali effettive di lavoro egualmente per i sei giorni lavorativi della settimana in ragione di otto ore effettive per ciascun giorno, escludendo così la applicazione del sabato inglese.

Art. 25. - Anche per gli stabilimenti ed i reparti di tintoria, candeggio ed affini, vige la limitazione delle ore straordinarie in non più di sei per settimana e con esclusione di ogni carattere di continuità e normalità, ma si ammettono delle eccezioni a tale limite, già parimenti concordato per le macchine e le operazioni:

- a) che non comportano alcuna limitazione di orario;
- b) che esigono normalmente la continuità di lavoro, anche nel periodo di riposo meridiano;
- c) che richiedono non abitualmente un supplemento di orario per evitare deterioramenti di merci.

Le eccezioni suddette, dovranno, nella pratica, essere contemplate, dal criterio, fin dove è possibile, di opportuni avvicindamenti e turni tra gli operai.

Art. 26. - Le ore di lavoro meridiano saranno retribuite con un aumento straordinario del 50 per cento sulla paga globale.

Le ore di lavoro straordinario prima e dopo l'orario normale saranno retribuite: le prime sei ore settimanali con un aumento del 40 per cento sulla paga globale e le successive con un aumento del 75 per cento, sempre sulla paga globale.

Art. 27. - Le norme riguardanti la limitazione delle ore straordinarie a non più di sei ore per settimana e la retribuzione straordinaria di cui agli artt. 25 e 26 non pregiudicano le norme di particolari accordi o concordati tutt'ora in corso e che rimangono quindi in pieno vigore.

CAPO X. - SOSPENSIONI
E DISCONTINUITÀ DI LAVORO COLLETTIVO ED INDIVIDUALE

Art. 28. - Le interruzioni e le sospensioni collettive di lavoro (e cioè di interi reparti e di interi stabilimenti) sono regolate come appresso:

a) ove gli operai, per ragioni da essi indipendenti dovessero perdere oltre due ore di lavoro in una settimana, sarà loro corrisposto, per i giorni di fermata, o frazioni di giorni di fermata, oltre le ore suddette, un compenso in misura del 50 per cento (cinquanta per cento) sulle paghe e indennità in corso, e ciò qualunque sia il numero dei giorni lavorativi della settimana;

b) per calcolare le giornate perdute o le frazioni di giornate perdute di lavoro si sommeranno eventualmente anche le ore di riduzione giornaliera di orario.

Si procederà analogamente quando il far lavorare con uno o più telai, con una o più macchine in meno dell'abituale, rappresenti in confronto alla consuetudine, un provvedimento riduttivo di lavoro;

c) senza pregiudizio degli usi locali riguardanti il licenziamento individuale, allo scadere della prima quindicina di sospensione continuativa, tanto gli operai che le ditte potranno procedere a licenziamenti, col preavviso di una quindicina, durante la quale continuerà l'identico trattamento della prima quindicina di completa sospensione.

Non si intende, con questo, di escludere, che possano intervenire accordi tra le parti, per una ulteriore continuazione di regime provvisorio, a condizioni da concordarsi per i singoli casi;

d) la concessione di cui alla lettera c) impegna le maestranze a mantenersi, per tutto il periodo in essa contemplato, a disposizione delle ditte alle quali appartengono.

Perderanno il diritto al trattamento di cui alla lettera c) nonchè la intera cauzione, gli operai che lasciassero la ditta, nella prima quindicina, senza il preavviso regolamentare;

e) cesserà il trattamento di cui alla lettera c) per quegli operai che, durante il preavviso di licenziamento trovassero regolare collocamento altrove, e ciò dal giorno della nuova occupazione;

f) in caso di ripresa del lavoro, anche se fosse intervenuto il licenziamento di cui alla lettera c) sarà data la precedenza nell'assunzione della maestranza agli operai già anteriormente occupati, che si ripresenteranno alla ripresa del lavoro;

g) nessun compenso sarà dovuto quando l'operaio, invitato a pre-

stare provvisoriamente l'opera propria in altro reparto o lavorazione dello stabilimento, che siano adatti alla sua età, sesso e capacità, vi si rifiuti.

Si dovrà, però, evitare che tale prestazione provvisoria provochi disoccupazione di altri operai e che il guadagno provvisorio sia minore dei tre quarti del guadagno normale percepito dall'operaio al suo posto abituale di lavoro.

Nel caso che anche la lavorazione od il reparto al quale l'operaio dà la sua prestazione provvisoria debbano subire interruzioni o sospensioni di lavoro, il trattamento dell'operaio stesso, a norma del presente accordo, sarà fatto in base alla paga della sua prestazione normale;

h) si intende che tra le ragioni determinanti le sospensioni collettive, da indennizzarsi, non si comprendono quelle derivanti da malattie o da volontà operaia, da scioperi parziali o totali, tanto politici quanto economici, che si verifichino negli stabilimenti della ditta, e ciò anche nel caso che lo sciopero parziale determini arresti di lavoro in reparti non partecipi dello sciopero, da inutilizzazioni dello stabilimento (disastri, incendi, alluvioni e simili eventi) e dell'apparato motore principale (ad es.: sospensioni di energia motrice, fornita da imprese estranee alla ditta e guasti degli impianti di produzione e trasmissione);

i) è ammesso, ogni qual volta sia possibile, il recupero mediante prolungamento di orario o lavoro in giorno di vacanza, delle giornate od ore perdute in seguito a mancanza di energia elettrica.

In questo caso, le ore complementari di disagio saranno compensate con un aumento del 25 per cento (venticinque per cento) sulle paghe globali (caroviveri compreso).

Si intendono per ore di disagio quelle che eccedono l'orario giornaliero di otto ore e tre quarti; e ciò anche nel sabato e anche quando si pratici il sabato inglese.

L'operaio che si rifiuti al recupero come sopra non avrà il diritto di alcun compenso.

Per converso, quando il recupero non sia possibile, l'industriale non è tenuto ad alcun indennizzo.

Quando il recupero sia possibile e l'industriale vi rinunci, si applicheranno le disposizioni delle lettere a) e b) del presente articolo.

Art. 29. - Le discontinuità individuali di lavoro verificatesi nello orario normale ed indipendenti da fatti o volontà dell'operaio saranno compensate:

a) quelle dell'operaio dimesso dallo stabilimento col 60 per cento della paga media individuale e dell'indennità di caroviveri;

b) quelle degli operai che restano nello stabilimento col 75 per cento della paga media individuale e della indennità di caroviveri. Uguale percentuale è garantita nei casi di minore rendimento di produzione, sempre che ciò non dipenda da fatto o volontà dell'operaio. Quando però, tale periodo di minor rendimento dovesse prolungarsi oltre una quindicina, l'operaio dopo tale termine, dovrà essere rimesso a guadagno normale.

Il computo della media delle paghe individuali è fatto sulla base delle ultime sei quindicine lavorative. Qualora si tratti di cottimi collettivi, oppure nel caso che non vi siano variazioni di lavorazione, il computo potrà essere fatto sul guadagno medio della quindicina in corso.

Sono escluse dal trattamento di cui sopra, le discontinuità od interruzioni normali consuetudinarie, dovute alle esigenze dell'industria ed al regolare svolgimento del lavoro (ad es.: ricaricamento del telaio, cambiamento dei pignoni della filatura, ecc.).

Anche per la discontinuità di lavoro individuale valgono le stesse norme della lettera b) dell'art. 28.

Art. 30. - All'operaio ammalato saranno conservati, sino a sei mesi di malattia, il posto e gli eventuali diritti di anzianità.

La ditta avrà facoltà di far accertare la malattia da un medico di fiducia.

CAPO XI. - INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Art. 31. - L'operaio che abbia raggiunto tre anni di anzianità di servizio con permanenza ininterrotta nello stabilimento avrà diritto, in caso di licenziamento non dovuto a motivi disciplinari, a due giornate (16 ore) di paga nominale per ogni anno di servizio prestato; e ciò oltre al preavviso regolamentare. Per paga nominale agli effetti di cui sopra si intende il 75 per cento della paga media globale individuale di un anno calcolata come all'art. 4.

Nessuna indennità è dovuta all'operaio che non abbia raggiunto la anzianità di cui sopra. Agli effetti di questa disposizione, non interrompono l'anzianità di cui sopra i periodi di malattia a termine dello art. 30 del presente concordato, di infortunio, di regolari permessi e di richiamo sotto le armi.

Nessuna indennità è dovuta al personale che si licenzia spontaneamente.

Al personale ora in servizio si riconoscerà un massimo di anzianità di 10 anni, quando ne abbia una maggiore.

CAPO XII. - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 32. - Sono mantenute le condizioni di miglior favore.

CAPO XIII. - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 33. - Si riconfermano gli usi o convenzioni vigenti per quanto riguarda le commissioni interne e miste.

Nei casi di dissenso interverranno le organizzazioni stipulanti.

Art. 34. - Le multe disciplinari saranno versate ad istituzioni interne, a favore degli operai.

Art. 35. - In riguardo ai minimi di paga le parti nomineranno, colle modalità ed i compiti che si riservano di concordare una apposita Commissione Paritetica, incaricata di fare rilievi regione per regione circa le condizioni di paga, di lavoro e di macchinario.

Art. 36. - Per la disdetta del presente concordato occorrerà un preavviso scritto di almeno un mese.

Le nuove domande dovranno pervenire da una parte all'altra circa venti giorni prima della scadenza del concordato, in modo da poter iniziare le trattative almeno quindici giorni prima della scadenza stessa.

Per l'Associazione piemontese industrie tessili: A. Freschi, E. Crosa.

Per il Sindacato operai arti tessili e la Federazione italiana operai tessili: G. Cravello, B. Bertola, G. Corso.

Per il Sindacato italiano tessile: Zaccheo, S. Rolle.

Torino, 7 aprile 1921.

18. - CONCORDATO 23 APRILE 1921

- *Categoria economica di produzione*: tessile.
- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante capi e assistenti della industria cotoniera e serica associata alla A.P.I.T., stipulato il 23 aprile 1921, a Torino, fra l'Unione nazionale capi e assistenti tessili - sezione di Torino - e l'A.P. I.T., per conto e nell'interesse delle ditte associate, esercenti industria cotoniera e tessitura serica, esclusi i passamantieri e altre specialità ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1921, n. 18
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assistenti, aiuto assistenti e capo reparto, paghe, condizioni di miglior favore, malattie ed infortuni, licenziamenti, passaggio ad assistenti, divergenze per l'assegnazione macchinario, caroviveri, indennità di licenziamento).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Fra i rappresentanti dell'A.P.I.T., per conto e nell'interesse delle Ditte associate esercenti l'Industria cotoniera e tessitura serica, esclusi i passamantieri ed altre specialità, aventi gli Stabilimenti in Torino città e provincia di Torino e Cuneo, e i rappresentanti dell'Unione nazionale capi e assistenti tessili, sezione di Torino, qui sottoscritti,

e con applicazione dal 1° dicembre 1920, a seguito delle discussioni intervenute sul memoriale presentato nell'ottobre 1920,

si è convenuto ed accettato quanto segue:

CAPO I. - ASSISTENTI, AIUTANTI ASSISTENTI, CAPI REPARTO

Art. 1. - Sugli stipendi vigenti al 2 giugno 1920 per gli assistenti, gli aiutanti assistenti e i capi reparto si apportheranno i seguenti aumenti:

- Da L. 160 a L. 180 quindicinali (aumento 45 per cento)
- Da L. 181 a L. 200 « (« 40 «)
- Da L. 201 a L. 225 « (« 35 «)
- Da L. 226 a L. 250 « (« 30 «)
- Da L. 251 in avanti L. 60 fisse.

Ai fini della corresponsione dei minimi di paga di cui in appresso, le funzioni dirigenti della filatura sono così distinte:

- a) Capo responsabile di un intero reparto di una filatura;
- b) Assistenti di filatura, responsabili di una sezione di reparto di filatura;
- c) Coadiutori di assistenti di filatura.

I minimi di paga per coloro che appartengono alle categorie a) e b) sono fissati in L. 250 quindicinali. Per coloro che appartengono alla categoria c) sono fissati in L. 180 quindicinali, purchè abbiano funzioni di carattere direttivo e disciplinare. Per quelli che non hanno tali funzioni si applicherà la stessa formula adottata per il personale ausiliario qualificato, di cui all'art. 9 del Concordato 6 aprile 1921. Qualora applicando questa formula non fossero raggiunti i minimi stabiliti per i tintori, (Art. 11 del Concordato 6 aprile 1921), dove si dovrà corrispondere, la differenza fino ad uguagliare i minimi stessi.

Gli assistenti di scorta godranno dello stesso minimo fissato per gli altri assistenti, e cioè L. 250 quindicinali. Per gli assistenti di tessitura il minimo di paga quindicinale è fissato in L. 225.

Art. 2. - Gli assistenti di scorta e quelli che, per ragioni indipendenti dalla loro abilità e idoneità, abbiano assegnato un numero di telai fino a due terzi del normale, godranno del medesimo minimo e delle medesime condizioni degli assistenti. Il minimo per tutti gli altri assistenti, che per altre ragioni abbiano assegnato un numero di telai fino a due terzi del normale, sarà di L. 180 quindicinali. A tutti gli assistenti con retribuzione attualmente superiore alle L. 160 si concederanno gli aumenti percentuali accordati agli assistenti.

Art. 3. - I capi di reparto in genere (intendendosi per capi coloro che, essendo già riconosciuti come tali, hanno alle loro dipendenze e sotto la loro responsabilità direttiva e disciplinare, personale della stessa o di diversa categoria) avranno il medesimo trattamento degli assistenti di tessitura.

Art. 4. - I capi di tintoria che hanno la responsabilità direttiva di un reparto o di una sezione completa di tintoria sono parificati agli assistenti di filatura.

Art. 5. - Ai carica-telaio si applica la formula generale di miglioramento adottato per la tessitura. Quando, però, il carica-telaio abbia raggiunto l'età di 19 anni o una anzianità professionale di almeno tre anni, gli sarà corrisposto un minimo di paga giornaliera di L. 13,50 tutto compreso.

Art. 6. - Non più di un terzo della paga normale degli assistenti potrà essere corrisposta a cottimo.

Art. 7. - Rimangono ferme tutte le condizioni di maggior favore.

Art. 8. - I minimi e gli aumenti di cui sopra avranno decorrenza dal 1° marzo 1920.

Art. 9. - Si riconoscono gli Uffici di collocamento per gli assistenti, aiutanti assistenti, ecc., ma con carattere facoltativo.

Art. 10. - Gli industriali accettano di studiare e di attuare una forma di loro concorso per le quote integratrici che gli assistenti vorranno di propria iniziativa aggiungere alle quote obbligatorie, secondo i provvedimenti legislativi.

Art. 11. - Mantenate le condizioni di maggior favore eventualmente già praticate, verrà corrisposto sulle ore straordinarie il 40 per cento, computato sulla paga globale, escluso il caroviveri di cui all'art. 18 del presente concordato. Le frazioni consuetudinarie di ora, prima o dopo l'orario normale, per le abituali predisposizioni del lavoro e per le altre funzioni proprie dell'assistente, non saranno considerate prestazioni straordinarie, ma si intenderanno già compensate dalla paga fissa.

Art. 12. - Le Ditte accorderanno agli assistenti sei giorni di ferie pagate all'anno con le stesse modalità di cui all'Art. 4 del Concordato 6 aprile 1921.

Nel caso di turni, gli altri assistenti dovranno prestarsi alla sostituzione dell'assente o degli assenti.

Art. 13. - In caso di malattia, l'Industriale pagherà all'assistente i due terzi dello stipendio, per tre mesi, quando però i colleghi si prestino a sostituire l'assente. Il residuo terzo dello stipendio, sarà passato agli assistenti che sostituiscono l'assente.

In caso di infortunio, l'Industriale corrisponderà, sempre per il termine e alle condizioni di cui sopra, l'intera paga, in essa computata l'indennità temporanea, relativa ai tre mesi, liquidata dalla società di assicurazione.

Quando l'assistente debba essere sostituito con personale nuovo assunto le indennità dovute dalla ditta saranno ridotte alla metà.

Art. 14. - Gli Industriali si rimettono agli usi e consuetudini locali per quanto riguarda il licenziamento.

Art. 15. - Per il passaggio alla carica di assistente le Ditte richiederanno un certificato di superato sesto corso elementare, o di superata seconda classe professionale.

Dove non sussistono le condizioni a ciò necessarie, non potrà invocarsi il vincolo di cui sopra.

La presente disposizione ha valore solo in confronto degli aiutanti, che verranno assunti dopo il presente concordato, con raccomandazione che gli aiutanti attualmente occupati vengano iscritti, dove è possibile, alla scuola professionale.

Art. 16. - Le eventuali divergenze riguardanti gli assistenti e il presente concordato, saranno, come di consuetudine, discusse da Commissioni miste, nominate di volta in volta dalle due parti, ammettendosi, in caso di disaccordo, in seno alla Commissione stessa, il deferimento della vertenza al giudizio inappellabile di una Commissione Arbitrale.

Art. 17. - Gli Industriali riconfermano l'impossibilità tecnica di addivenire ad una disciplina uniforme della assegnazione del macchinario.

La Rappresentanza degli Industriali, fornirà, per altro, alla Rappresentanza degli Assistenti, attestazioni e dati che servono di confronto per evitare eventuali singole esagerazioni nella distribuzione del macchinario, e ciò dopo la precisa esposizione del caso al quale la rappresentanza operaia intenda riferirsi.

Art. 18. - Ferme restando le paghe stabilite dal Concordato 2 giugno 1920, e qui riprodotte agli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, verrà corrisposto con decorrenza dal 1° dicembre 1920, a tutti i capi reparto, assistenti di filatura e di tessitura e coadiutori di assistenti di filatura, un caroviveri di L. 5 giornaliero, che sarà pagato in proporzione delle giornate e delle ore di effettiva presenza al lavoro.

Ai carica-telaio, fermo restando quanto stabilito all'art. 5 del presente concordato, verranno applicati gli aumenti di caroviveri stabiliti dalla tabella di cui all'art. 17 del Concordato 6 aprile 1921.

CAPO II. - INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Art. 19. - Per l'indennità di licenziamento valgono le medesime norme di cui all'art. 31 del Concordato 6 aprile 1921 riflettente le maestranze cotoniere.

Art. 20. - Per la disdetta del presente concordato valgono i termini stabiliti dall'art. 36 del suddetto Concordato 6 aprile 1921.

Per gli Industriali: f.ti A. Freschi, Emilio Crosa.

Per l'Unione Nazionale Capi e Assistenti Tessili: f.to Luigi Borghi.

Torino, 23 aprile 1921.

19. - CONTRATTO DI LAVORO 25 GENNAIO 1922

- *Categoria economica di produzione*: edile.
- « *Contratto di lavoro* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dalle Ditte produttrici cemento del Piemonte, stipulato il 25 gennaio 1922, (non risulta dove), tra il Sindacato italiano del lavoro - sezione di Casale - e l'Associazione regionale produttori cemento ed eternit del Piemonte ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 22
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (assunzione, licenziamenti, orario, tariffe giornaliera della eternit e delle merci, lavoro festivo, ore straordinarie, limitazione dell'orario, pagamenti, disciplina sul lavoro, controversie, commissione interna, garanzia del contratto).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

ASSUNZIONI

Le Ditte dell'Associazione, pur rivolgendosi preferibilmente all'Ufficio di collocamento del Sindacato italiano del lavoro, hanno completa libertà nell'assumere maestranze, ed il loro giudizio è insindacabile. L'operaio si intende assunto in prova per un periodo di 15 giorni, durante il quale è reciproco diritto di licenziamento, sempre però che questo venga dato a fine giornata lavorativa. In caso di evidente incapacità saranno retribuite a base tariffa le ore effettivamente compiute sul lavoro e il licenziamento, può avvenire anche a metà giornata.

Trascorsa la quindicina, l'operaio si intende senz'altro assunto e stabilmente vincolato dal presente contratto.

L'operaio deve essere munito dei documenti prescritti dalle leggi sui lavori.

LICENZIAMENTI

I licenziamenti avverranno con un preavviso di otto giorni.

È ammesso il licenziamento in tronco in caso di:

- a) insubordinazione e rifiuto di obbedienza ai superiori;

b) di litigi fra operai sul lavoro; specialmente se seguiti da vie di fatto o furti e danneggiamento materiale;

c) non osservanza dell'orario quando sia recidiva;

d) ripetuta assenza ingiustificata. In caso di contestazione le parti s'impegnano di rivolgersi ad un arbitro scelto di comune accordo tra il Sindacato e la Ditta. Per licenziamenti collettivi le Ditte si impegnano d'interessare, prima di effettuarli, il Sindacato per le eventuali soluzioni e provvedimenti a favore degli operai.

ORARIO

L'orario per tutti i lavoratori cementieri è stabilito in 8 ore consecutive, per le cave; negli stabilimenti la ripartizione delle ore verrà fissata secondo i singoli lavori. Nelle cave, il cambio delle sciolte (mute) deve essere fatto sul tracciamento.

TARIFFA GIORNALIERA DELLA SPETT. SOC. ANONIMA ETERNIT (Allegato A)

- Aggiustatori, fabbri, meccanici, tornitori, elettricisti, muratori, montatura e aggiustatura cilindri:	L. 15,- + 5,25 c.v.
- Addetti alle turbine e invalidi addetti a serv. leggeri:	« 11,- + 5,25 «
- Manovali in genere - Confezione gabbie imballaggi:	« 12,60 + 5,25 «
- Fabbricazione lastre e tubi - Superiore ai 20 anni:	« 13,70 + 5,25 «
- Fabbricazione lastre e tubi - Inferiore ai 20 anni:	« 10,10 + 5,25 «
- Lavorazione speciale Eternit	« 14,50 + 5,25 «
- Scaricatori al Parco e Stabilimento	« 15,- + 5,25 «
- Donne dai 18 anni in poi	« 8,50 + 5,25 «
- « « 16 « « «	« 5,- + 5,25 «
- « « 12 « « «	« 5,- + 2,85 «
- Apprendisti superiori ai 15 anni	« 7,- + 5,25 «
- Apprendisti inferiori ai 15 anni	« 5,- + 2,85 «

TARIFFA DELLE MERCI

Le tariffe giornaliere sono fissate come segue: compresa l'indennità carovita, per l'industria cementizi:

- Cavatore	L. 22,-
- Cavatore capo	« 22,60
- Cavatore aiutante	« 20,40
- Vagoniere	« 20,40
- Montacarico	« 19,-
- Fornaciaio	« 19,40
- Fornaciaio capo	« 20,20
- Mugnaio	« 19,20
- Mugnaio capo	« 19,80
- Caricatori ai mulini	« 19,-
- Fusaccatore	« 20,20
- Teleferista	« 19,-
- Meccanico	« 20,20
- Manuale uomo	« 17,80
- Manuale donna	« 12,20
- Caricatori al Parco	« 20,20

Per l'Eternit vedi allegato (A).

È ammessa la contrattazione di parte (cottimo).

Il cottimista avrà diritto di chiedere controllo del peso del calcare.

Il controllo si farà di comune accordo tra le parti.

LAVORO FESTIVO

Sono considerati giorni festivi ammessi da ambe le parti:

Tutte le domeniche, il primo giorno dell'anno, l'Epifania, Martedì grasso, Ascensione, Corpus Domini, 21 Aprile, 1 Maggio, Assunta, XX Settembre, Ognissanti, 4 Novembre, Natale e festa patronale del luogo, in modo che risultino almeno trecento giorni lavorativi.

Le ore inerenti alla lavorazione a fuoco e lavoro continuo ed ai loro servizi ausiliari nonchè quelli dei forni normali cadenti nelle prime ore dei giorni festivi non sono considerate ore straordinarie; parimenti sono considerate ore ordinarie quelle riguardanti la pulizia delle macchine e l'organizzazione del macchinario in genere.

Le ore festive saranno retribuite con l'aumento del 100 per cento sul salario.

ORE STRAORDINARIE

Sono considerate ore straordinarie quelle fatte in più dell'orario settimanale: l'operaio non può rifiutare di fare ore straordinarie quando non eccedono le otto ore settimanali; è di facoltà della Ditta lo stabilire quando siano necessarie le ore straordinarie e come debbano essere fatte.

Le ore straordinarie saranno retribuite col 35 per cento in più della paga oraria.

Il carovita verrà proporzionalmente ridotto quando le ore lavorative siano inferiori alle 6.

LIMITAZIONE DI ORARIO

Le limitazioni di orario, sospensioni di lavoro causate da incuria, deficienza di materiale o comunque colpa della Ditta danno diritto all'operaio di essere retribuito sulle ore inattive a base tariffa, invece le limitazioni per forza maggiore (guasti, limitazione energia ecc.) non vengono retribuite.

PAGAMENTI

I pagamenti hanno luogo quindicinalmente e conforme a modalità in uso nei singoli stabilimenti.

L'importo del salario sarà corrisposto personalmente all'operaio o a componenti della sua famiglia; è ammessa altra delega in caso di constatato impedimento.

La delega deve essere scritta. L'operaio ha diritto all'ultimo giorno della settimana precedente la fine della quindicina di richiedere acconti settimanali fino all'80 per cento delle mercedi dovute.

I reclami inerenti alla somma pagata e qualità della moneta devono essere fatti invece sul momento stesso della consegna della busta del denaro comunque conferito.

DISCIPLINA SUL LAVORO

Ogni operaio è alle dirette dipendenze delle Direzioni le quali trasmettono i loro ordini anche a mezzo dei Direttori, assistenti, capi reparti, o capi officina.

Ogni Ditta e Società deve compilare un proprio regolamento interno approvato da ambe le parti (industriali-Sindacato).

Durante il lavoro non sono ammesse manifestazioni di sorta, (comizi, collette, vendite di biglietti, manifesti, raccolte di firme).

CONTROVERSIE

Per nessun motivo avverranno scioperi, serrate, sospensioni, generali parziali dal lavoro, scioperi bianchi, ostruzionismo, occupazioni fabbriche e altri intralci del genere al lavoro normale senza che siano esperite prima tutte le pratiche per trovare un accordo fra Associazioni e il Sindacato rappresentante le maestranze.

A tentare tale accordo viene nominata una Commissione paritetica di 4 membri, 2 per parte che d'accordo nomineranno il Presidente. Gli scioperi politici sono considerati come sospensione di lavoro arbitrare e cadono sotto sanzione del precedente paragrafo.

COMMISSIONE INTERNA

Nessuna modificazione al regolamento interno attualmente in vigore.

GARANZIA DEL CONTRATTO

Le giornate di salario che ogni singolo operaio ha versato in base al precedente contratto vigente dal 7 aprile 1921 al 31 dicembre 1921, debbono essere conglobate e versate in una unica Banca e gli Industriali verseranno ugualmente la somma e sul deposito decorre l'interesse.

Il contratto avrà la durata dal 1° gennaio 1922 al 30 giugno 1922 e un mese prima della scadenza può essere denunciato da una delle parti.

Col 1° giugno 1922 dovranno, in caso di denuncia, iniziare le trattative da ambe le parti per stipulare il nuovo contratto.

20. - CONCORDATO 7 AGOSTO 1922

- *Categoria economica di produzione: mineraria.*
- « *Concordato aziendale - riguardante gli operai addetti alle miniere di Brosso della Ditta «Ing. C. Sclopis & C.», stipulato il 7 agosto 1922, (non risulta dove), fra l'Associazione esercenti cave e miniere per il Piemonte, la ditta e le maestranze».*
- *Fonte di informazione* reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1922, n. 30.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (competenze e durata del concordato, orario di lavoro, salario, libretto a risparmio, lavoro speciale, ore straordinarie, lavori a cottimo, cambiamento di reparto, giorni festivi, ferie, carburato, pagamenti, lavoro notturno, indennità di licenziamento, regolamento interno, riammissione del personale).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

Competenza e durata del Concordato. - Il presente concordato avrà valore per tutti gli operai delle Miniere di Brosso ed avrà la durata di anni tre, salvo per le paghe ed indennità caroviveri per cui si stabilisce il diritto di revisione annuale da richiedersi con un preavviso di un mese.

Orario di lavoro. - L'orario di lavoro è regolato in base ad un massimo di otto ore di lavoro effettivo non compresi gli intervalli di riposo.

Per i lavori in galleria sarà compreso nelle otto ore il tempo per la refezione, come attualmente. Ove dovessero perdersi delle giornate di lavoro per fatti indipendenti dalla volontà così degli operai come dell'industriale, le parti avranno facoltà di trattare volta per volta circa l'eventuale ricupero e le modalità relative.

Salari. - I salari, compreso il carovita, in vigore prima della dichiarazione dello sciopero, rimangono invariati ed i minimi di paga globale si intendono fissati nella misura seguente:

- Minatori ai martelli	L. 17,-
- « di prima	« 16,-
- « di seconda	« 15,-
- Vagonisti e manovali	« 14,-
- Manovali sotto i 18 anni	« 11,-

- Ragazzi sotto i 16 anni	L. 8,50
- Donne sopra i 18 anni	« 10,-
- Donne sotto i 18 anni	« 9,50

Libretto a risparmio. - Viene istituita a favore di ogni singolo operaio con 6 mesi di anzianità in miniera, un deposito presso la Ditta fruttifero coll'interesse del 5 per cento annuo.

Ogni operaio ha un proprio libretto a lui intestato e quindi un relativo conto corrente sul quale la Ditta versa mensilmente l'importo corrispondente al 2 per cento della somma a lui dovuta per il lavoro prestato (paga, cottimo, caroviveri). Detta somma rimane in deposito presso la Ditta e frutta il 5 per cento annuo.

Dopo 6 mesi dal primo deposito l'operaio può prelevare in caso di giustificata necessità, la somma che desidera rinunciando naturalmente al frutto corrispondente.

L'importo del libretto con gli interessi aggiornati, viene versato a mani dell'operaio all'atto del suo licenziamento o delle sue dimissioni dalla miniera.

Lavori speciali. - Per i lavori sott'acqua ritenuti di carattere eccezionale, la Ditta provvederà gli operai di relativi impermeabili e li retribuirà con un aumento del 25 per cento oppure con corrispondente riduzione di orario come di consuetudine.

Ore straordinarie. - Le ore straordinarie sono facoltative e non potranno superare le 8 settimanali. Saranno retribuite coll'aumento del 25 per cento e se fatte in giorni festivi, del 50 per cento se nel mattino e del 100 per cento se nel pomeriggio.

Lavori a cottimo. - Il lavoro a cottimo non può essere imposto. Nel caso che il cottimo sia concesso a collettività di operai, l'utile che si ricava dalla esecuzione di tali lavori e che eccede la tariffa normale di paga verrà ripartito dalla Ditta proporzionalmente a tutti gli operai che partecipano alla esecuzione del lavoro stesso.

Cambiamento di reparto. - Agli operai in servizio prima della dichiarazione dello sciopero ai quali venga dalla Ditta cambiata provvisoriamente o stabilmente la categoria (e ciò ben si intende non nei casi di comprovata incapacità) verrà corrisposta la paga media praticata per la categoria alla quale sono passati, quando tale paga sia più alta di quella che normalmente percepiscono.

Il passaggio ad una categoria a paga più alta provvisoriamente, non

darà diritto all'operaio di pretendere la stessa paga quando verrà restituito al reparto di provenienza.

Giorni festivi. - Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, il 4 dicembre, il 1° dell'anno, il 1° maggio e quelli contemplati nel calendario civile.

Ferie. - In attesa di quanto potrà eventualmente essere deliberato in merito alla concessione delle ferie pagate agli operai della industria mineraria d'accordo tra l'Organizzazione Nazionale industriale e quella operaia, la Ditta concede ai suoi operai attualmente in servizio un sovrapprezzo straordinario di lavorazione per l'anno 1922 eguale all'importo di una settimana di lavoro (6 giorni paga e caroviveri). Avranno diritto a tale sovrapprezzo soltanto gli operai con un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la Ditta. Per la applicazione di questa disposizione varranno le anzianità attualmente in corso e lo anno di applicazione decorrerà dal 1° luglio 1921. Agli effetti dell'anzianità sono compresi e saranno utilmente computati i periodi di malattia, infortunio, regolari permessi non superiori a 10 giorni per volta e quelli di richiamo sotto le armi.

L'operaio avrà diritto alle ferie quando abbia superato i 12 mesi di consecutivo servizio presso la Ditta in qualunque mese dell'anno l'anzianità sia raggiunta. Se l'operaio viene licenziato non per ragioni disciplinari e non abbia raggiunto il 12° mese di anzianità avrà diritto ai dodicesimi. Ciò ben inteso dopo il 1° anno.

Carburo. - La provvista del carburo per l'alimentazione della lampada sarà a carico della Ditta la quale potrà fornire ad ogni operaio un quantitativo corrispondente al consumo normale che non dovrà mai essere inferiore a Kg. 4 per 25 giorni di lavoro. Qualora ne sia dimostrata la necessità e caso per caso, il quantitativo potrà essere aumentato.

Pagamenti. - La paga verrà fatta mensilmente come da consuetudine ed il deposito cauzionale sarà di 14 giorni.

Lavoro notturno. - (*omissis*)

Indennità di licenziamento. - L'operaio che abbia raggiunto i 3 anni di anzianità di servizio nello Stabilimento ininterrottamente avrà diritto, in caso di licenziamento, non dovuto a motivi disciplinari, a due giornate di paga per ogni anno di servizio prestato e ciò oltre a preavviso regolamentare di 6 giorni.

Nessuna indennità è dovuta all'operaio che non abbia raggiunto la anzianità di cui sopra. Agli effetti di questa disposizione non interrompe l'anzianità il periodo di malattia, di infortunio, di regolari permessi non superiori a 10 giorni per volta, di richiamo alle armi. Nessuna indennità è dovuta all'operaio che si licenziasse spontaneamente. Al personale attualmente in servizio si riconoscerà un massimo di anzianità di anni 10 quando ne abbia uno maggiore.

Regolamento interno. - Resta in vigore l'attuale regolamento interno riguardante la Commissione interna, modalità per le elezioni, elettori ed eleggibili, riunione della Commissione, rapporti della Commissione colla Direzione, reclami e controversie, assunzione degli operai, periodo di prova, licenziamenti per mancanza, deposito e garanzia di cui al concordato per le miniere di Brosso 20 marzo 1920, senza pregiudicare quanto potrà essere stabilito nazionalmente in rapporto all'applicazione di regolamenti generali.

Quanto sopra si conviene colla esplicita condizione che gli operai abbiano a presentarsi al lavoro il mattino di lunedì 7 corrente, ed abbiano a riprendere il lavoro secondo i turni che conseguentemente alle esigenze tecniche saranno dalla Direzione in tal giorno fissati e non oltre il giorno 11 corrente entro il quale dovranno ripresentarsi gli operai che intendono essere riassunti.

Riammissione di personale. - Nella assunzione del personale la Ditta darà possibilmente ed a seconda le esigenze del lavoro la precedenza a quello licenziato per mancanza di lavoro e gli stabilirà il salario precedentemente percepito semprechè non siano avvenute modificazioni generali sul salario.

Il presente concordato decorrerà dal 1° luglio 1922.

Per la Maestranza: L. Calciati

Per la Ditta: Ing. G. Sclopis

Per l'Associazione esercenti miniere e cave per il Piemonte: Avv. Filippo Bassi.

21. - CONCORDATO 7 GENNAIO 1924

- *Categoria economica di produzione: grafica.*
- « *Concordato* - territoriale per il Piemonte - riguardante gli operai tipografi, stereotipisti, litografi, zincografi e legatori dipendenti dalle industrie tipografiche, stipulato il 7 gennaio 1924, a Torino, fra l'Associazione industriale grafici ed affini del Piemonte, la Federazione italiana lavoratori del libro, la Federazione fotoincisoristi, la Federazione legatori e il Gruppo poligrafico fascista ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (*disposizioni generali*): assunzione, qualifica dell'operaio, riammissione, orario distribuzione del lavoro, lavoro a cottimo, lavoro straordinario, vacanze e ferie, divergenze, commissione arbitrale, licenziamenti, sospensioni, indennità per licenziamento, disposizioni transitorie, varie - *tipografi:* composizione a mano: apprendisti 1^a categoria compositori, correttori e revisori, lavoro a cottimo, doveri del cottimista, paragonaggio, disposizioni speciali, oristi; composizione meccanica: personale, sistema di lavoro, tirocinio, norme speciali; stampa: allievi, aiutanti, conduttori, varie, disposizioni transitorie; stereotipisti: allievi, operai, disposizioni speciali, disposizioni transitorie; manovalanza interna: norme e tariffe; *litografi:* ramo stampa: norme tecniche, tariffe, norme transitorie; ramo disegnatore: disegnatori di stabilimento, disegnatori di studio, tariffa; *zincografi:* disposizioni tecniche e tariffe; *legatori:* norme tecniche e tariffe, tariffe uomini e donne, cottimi, disposizioni transitorie, note esplicative per le norme e tariffe di lavoro.
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

DISPOSIZIONI GENERALI PEI TIPOGRAFI, LEGATORI, STEREOTIPISTI, LITOGRAFI E ZINCOGRAFI

1. - Assunzione del personale. - Tutte le assunzioni di manodopera vengono trattate direttamente tra la Associazione industriale e le Organizzazioni operaie firmatarie del presente Concordato.

L'Ufficio di collocamento delle Organizzazioni suddette trasmette, al martedì di ogni settimana, all'Ufficio di assunzioni istituito presso le Associazioni industriali, l'elenco del personale disponibile, specificandone le relative qualifiche.

L'Ufficio di assunzione trasmette agli Industriali, che ne fanno domanda, il detto elenco, e provvede a far loro mandare dall'Ufficio di collocamento gli operai richiesti.

Gli Industriali hanno facoltà di scelta tra il personale disponibile della categoria loro occorrente.

Se le richieste non sono nominative, l'Ufficio di collocamento provvederà a mandare personale idoneo per il disimpegno voluto.

Non è escluso che, in mancanza delle qualifiche del personale richiesto, gli Industriali possano assumere operai all'infuori dell'Ufficio di collocamento.

2. - Qualifica di operaio. - Per «Operaio Grafico» si intende chi, avendo superato il periodo di apprendistato, sia classificato e retribuito in rapporto alle singole tariffe di categoria della sua specialità. Appartengono pure al personale grafico gli ausiliari.

Sono esclusi dalla classifica del personale grafico, non ne fanno quindi parte, ma vengono assunti con speciali pattuizioni e sono regolati da speciali Norme:

a) i capitecnici cui è affidato di curare, nell'interno dello Stabilimento e sul posto di lavoro, l'osservanza della disciplina, l'esecuzione dei lavori e delle disposizioni date dalla Direzione;

b) il personale complementare, cioè: imballatori, spedizionieri, meccanici, elettricisti, gasisti, falegnami, muratori, custodi, portinai, sorveglianti addetti al servizio notturno o diurno di vigilanza, uscieri, fattorini e manovali.

3. - Riammissione. - I chiamati alle armi per un periodo non superiore ai 18 mesi, i richiamati per un periodo illimitato di tempo e l'operaio caduto ammalato, saranno riammessi (dopo il ritorno o la guarigione) alle loro primitive occupazioni, ferma restando ai riammessi l'acquisita anzianità.

L'Industriale ha, però, sempre la facoltà di riassumere il congedato di leva quando anche sia trascorso il termine qui sopra indicato di 18 mesi; e anche in questo caso l'operaio che era stato assunto a sostituire il chiamato alle armi cesserà dalle sue funzioni all'atto del ritorno in officina del sostituto.

Il tempo del servizio militare, nei limiti sopra specificati, è con-

siderato al solo effetto dell'anzianità, come trascorso nello Stabilimento: e ciò anche nei riguardi degli operai che hanno prestato servizio durante la guerra passata.

4. - Orario. - L'orario giornaliero di lavoro ordinario è di otto ore effettive (non compreso il tempo dell'entrata, dell'uscita e della pulizia personale). L'inizio del lavoro ha luogo non prima delle ore 7, e la cessazione non dopo le ore 19, con un intervallo non inferiore alle ore due dalle 12 in poi. Nei mesi dall'ottobre al marzo il lavoro non può incominciare prima delle ore otto.

Ogni lavoro eseguito all'infuori delle otto ore e dei limiti segnati qui sopra è considerato come straordinario.

Gli operai devono lavorare sei giorni della settimana (48 ore), eccezione fatta per quelle settimane in cui vi sono feste concordate.

I cottimisti licenziati per riduzione di personale hanno diritto, nei giorni che seguono la diffida, ad un ininterrotto lavoro.

In caso di sgombri, per cui il lavoro rimanga sospeso, l'industriale dà il preavviso due settimane prima. In casi di guasti accidentali alle macchine o mancanza di forza motrice, il personale ad esse adibito può essere applicato a lavori affini alle proprie incombenze.

Resta pure in facoltà degli Industriali istituire turni di lavoro dopo le otto ore normali, in tutto lo Stabilimento o in un solo reparto o in una parte di reparto. I turni saranno così regolati: dopo il primo turno di 8 ore, un secondo turno di 7 ore susseguente al normale, un terzo turno di 6 ore susseguente al secondo. Per le macchine a comporre il primo e il secondo turno saranno di 7 ore ciascuno ed il terzo di 6 ore, e potranno i primi due effettuarsi tanto alternativamente quanto continuamente. Tutti indistintamente i turni inferiori a 8 ore danno luogo a riconoscimento della paga di 8 ore. L'operaio non può lavorare in più di un turno.

5. - Distribuzione del lavoro. - La determinazione del numero degli operai occorrenti alla esecuzione di qualsiasi lavoro e l'affidamento del lavoro sono riservati agli Industriali o a chi ne fa le veci, purchè siano rispettate le condizioni della tariffa.

Nessun operaio può ricusare di eseguire lavori affini alle proprie incombenze, purchè (se impiegato in lavori che comportino un compenso maggiore al suo salario) venga retribuito colla mercede stabilita per questa categoria.

6. - Lavoro a cottimo. - È ammesso il cottimo per tutte quelle categorie di operai nelle quali sia già in vigore, con le norme di cui nelle disposizioni tecniche delle singole categorie.

7. - Lavoro straordinario. - Il lavoro straordinario non può essere normalmente continuativo.

Il lavoro straordinario è compensato col 30 per cento di aumento sul salario complessivo giornaliero.

Il lavoro nelle ore mattutine delle sei domeniche previste nelle eccezioni alla legge sul riposo festivo e nei giorni festivi durante la settimana viene retribuito col 60 per cento, e così pure col 60 per cento viene retribuito l'eventuale lavoro straordinario fra le ore 24 e le ore 6 dei giorni feriali e quello dei pomeriggi dei giorni festivi.

Per i cottimisti il lavoro straordinario è compensato con gli analoghi aumenti sul prezzo dell'ora.

In caso di lavoro straordinario richiedente più di due ore consecutive susseguenti l'orario normale, vi può essere fra questo e quello un intervallo di sospensione non minore di una ora. Lo straordinario non superiore di due ore si può, previo comune accordo, eseguire in due periodi: mattino e sera.

Il totale delle ore straordinarie è stabilito in otto ore settimanali per tutte le categorie, eccezione fatta per la composizione a macchina limitata a sei ore. Sono ammesse deroghe da concordarsi con le Federazioni.

Nessun operaio può recusare di eseguire lavoro straordinario ma, quando esso debba protrarsi oltre un'ora dopo l'orario normale, ha diritto ad essere avvertito prima del mezzogiorno.

Agli allievi delle scuole grafiche o di scuole di cultura non si fa eseguire lavoro straordinario che loro impedisca di frequentare i corsi.

Le ore straordinarie si cominciano a computare come tali solo dopo aver compiuto l'orario normale settimanale, salvo il caso in cui nella settimana ricorra un giorno festivo, o l'assenza sia giustificata da malattia, e ciò sempre quando si facciano straordinari nella settimana in cui avviene l'assenza.

8. - Vacanze e ferie. - Il lavoro durante la settimana, senza che per questo venga diminuita la mercede agli operai, è sospeso nel pomeriggio dei seguenti giorni festivi: Capo d'anno, XX Settembre, Ognisanti, IV Novembre, interamente nel giorno di Natale.

L'industriale ha facoltà di far lavorare un'ora per giorno nella settimana stessa o in quella successiva anzichè nelle ore mattutine.

Agli operai a stipendio che nei giorni a metà lavorativi si assentino dal lavoro con regolare permesso o per malattia, vengono sottratte le ore in cui avrebbero dovuto lavorare.

La Festa del lavoro nel giorno fissato dal Governo dà diritto a vacanza senza compensi.

Sono concessi, sempre preceduti e seguiti da una domenica, sei giorni consecutivi all'anno di ferie pagate agli operai indistintamente che hanno un ininterrotto lavoro (tranne per malattia) di un anno nello stabilimento. Dette ferie sono da assegnarsi, a scelta dell'industriale a tutti gli operai in blocco o in squadre nel periodo dal Giugno al Settembre, secondo le esigenze del lavoro.

Coloro che non hanno compiuto un anno di lavoro hanno diritto a un giorno di vacanza ogni tre mesi di lavoro.

I cottimisti sono compensati durante le assenze per vacanze e ferie con il prezzo dell'ora.

L'operaio licenziato il cui periodo normale di cessazione di prestazione d'opera scade nel periodo delle ferie ha diritto all'indennità pari alle ferie spettantigli.

Chi non usufruisce delle ferie non ha diritto di farsele pagare, nè di reclamarle nell'anno successivo.

9. - Divergenze. - Le eventuali divergenze che sorgessero fra industriali e operai che non potessero essere appianate fra operai stessi (o loro rappresentante) e la ditta, saranno demandati per la loro risoluzione, agli Enti superiori locali (Associazioni industriali e Federazioni grafiche), che, in caso di mancato accordo le deferiscono alla Commissione arbitrale per quanto di sua competenza.

10. - Commissione arbitrale. - La Commissione arbitrale è composta di speciali delegati in numero uguale, che, sotto la presidenza di persona da scegliersi d'accordo dai delegati stessi, deve risolvere inappellabilmente le divergenze riguardanti la determinazione dei prezzi e la interpretazione del concordato.

Pendente l'arbitrato seguita lo stato delle cose che lo richiede, e non possono farsi movimenti collettivi per causa dell'oggetto della vertenza.

La Commissione arbitrale si riunisce nel tempo massimo di sei giorni.

11. - Licenziamenti. - Durante i primi quindici giorni dall'ammissione, nè l'industriale nè l'operaio hanno diritto a preavviso per il licenziamento e durante i primi tre mesi il preavviso è di otto giorni, a qualunque categoria appartenga l'operaio. Trascorso il periodo di tre mesi, le diffide reciproche fra industriale e operaio sono di quindici giorni se gli operai appartengono alla prima categoria, di otto giorni se a qualunque altra.

I licenziamenti da ambo le parti sono dati il sabato (giorno di paga) per il sabato successivo. Non occorre confermare, il sabato, pel licenziamento dato nel corso della settimana.

In caso di riduzione di personale nei diversi reparti di uno stabilimento, i licenziamenti sono fatti per ordine di anzianità. È ammessa, però, la facoltà di deroga a questa norma per necessità di ordine tecnico e esigenze di lavoro; le Federazioni grafiche si riservano il diritto qualora lo ritengano necessario di richiedere la prova.

Non vi è anzianità se non dopo un anno di appartenenza allo Stabilimento.

La condanna per motivi politici non costituisce di per sè causa di licenziamento.

Perde ogni diritto al preavviso l'operaio licenziato per disonestà o grave insubordinazione.

L'Industriale può corrispondere all'operaio licenziato l'importo delle giornate di preavviso, rinunciando alla sua prestazione d'opera.

12. - Sospensioni. - In caso di deficienza temporanea di lavoro l'industriale potrà, anzichè licenziare l'operaio per il quale si verifica la deficienza, sospenderlo dal lavoro senza indennità.

Sia al momento della notifica della sospensione, sia in qualsiasi momento durante la medesima, l'operaio avrà diritto di chiedere che la sospensione sia fatta cessare o sia cambiata in licenziamento, con i diritti e competenze relative.

L'operaio che, durante la sospensione, si sia trovato un altro impiego non sarà tenuto a prestare gli otto o quindici giorni di prelicenziamento; in tal caso però non potrà pretendere la corresponsione in danaro.

L'indennità di licenziamento competerà all'operaio sospeso nel solo caso che dietro sua richiesta di riammissione duratura al lavoro o di licenziamento, l'industriale scelga questa seconda forma.

13. - Indennità di licenziamento. - Nessuna indennità è dovuta all'operaio che non abbia raggiunto due anni di anzianità nello stabilimento, con permanenza ininterrotta.

Compiuti i due anni saranno corrisposte all'operaio licenziato, non per motivi disciplinari due giornate (sedici ore) di paga globale per ogni anno di servizio.

Quanto sopra oltre al preavviso regolamentare.

Per tutta la durata del presente contratto al personale si corrisponderà l'indennità sino ad un massimo di dieci anni di anzianità e non oltre.

Tale indennità non è dovuta al personale che si licenzia spontaneamente.

14. - Disposizioni transitorie. - I minimi di paga fissati nelle tariffe sono corretti a partire dal primo gennaio 1924, sulla base di L. 193,50 in relazione al minimo di L. 73; e cioè ogni minimo di paga resta aumentato del 165 per cento per indennità caroviveri, con che è sistemata la posizione a tutto il 30 Novembre 1923 (n. indice 118,90 del Municipio di Torino).

Tutti i minimi sono corretti nella stessa proporzione.

In seguito, i numeri indici saranno accertati quadrimestralmente sulla media dei quattro mesi in base al bollettino municipale, alla fine dei mesi di marzo, luglio e novembre di ogni anno, a valere rispettivamente per il secondo, terzo e primo quadrimestre di ciascun anno. Non si fa luogo a revisione se l'eventuale differenza non arriva ai due punti; di tale differenza sarà però tenuto conto nella revisione successiva.

Gli aumenti saranno conteggiati in ragione di L. 1,72 per ogni punto differenziale di aumento dei numeri indici.

I punti differenziali di diminuzione saranno pure conteggiati in ragione di L. 1,72.

In altri termini, le percentuali sia di aumento che di diminuzione saranno applicate sulla base di lire 0,0235 per ogni punto differenziale e per ogni lira di minimo. Per gli oristi e cottimisti la percentuale sarà del 2,26 per cento sulla produzione per ogni punto differenziale.

Tutti i minimi superiori a L. 73 avranno diritto soltanto ad una cifra di integramento pari a quella del minimo di L. 73.

Agli operai che percepiscono una retribuzione superiore ai minimi delle tariffe testè scadute è mantenuta, oltre quanto sopra, la cifra differenziale.

15. - Varie. - La paga è fatta settimanalmente al sabato.

Gli industriali accordano permessi di uscita, di comunicazioni esterne e di assenza a quelli tra i loro operai che avendo cariche presso le Federazioni grafiche ne facciano richiesta per motivi riguardanti le Federazioni stesse, purchè queste necessità dell'operaio non pregiudichino il regolare andamento del lavoro. L'importo delle ore di assenza verrà dedotto dal settimanaie.

Ogni legge sarà naturalmente rispettata (tra cui quella della tutela della integrità fisica e della previdenza) e si avrà cura da parte degli industriali di tenere i propri locali nelle migliori condizioni, curandone la pulizia, l'aerazione, il riscaldamento e la illuminazione.

Nelle tipografie la pulizia delle casse dei caratteri deve essere fatta all'aperto.

TIPOGRAFI

Composizione a mano

Art. 1. - Apprendisti. - Per essere ammesso in Tipografia l'apprendista deve aver compiuto il quattordicesimo anno d'età, ultimato il secondo corso tecnico o ginnasiale o la sesta elementare, ed essere di sana costituzione fisica.

Questi requisiti devono essere comprovati con appositi documenti.

Art. 2. - È dovere dell'apprendista di frequentare i corsi della regia Scuola tipografica, ed il principale cura che l'apprendista ottemperi a tale dovere.

Art. 3. - Il tirocinio dell'apprendista dura 5 anni e deve abbracciare ed estendersi ai vari lavori tipografici. Al principio del secondo anno l'apprendista ha diritto ad un minimo settimanale non inferiore a L. 17; nel terzo anno a L. 28; nel quarto anno a L. 42; nel quinto anno a L. 49.

Art. 4. - L'apprendista, compiuti i 5 anni di tirocinio, è sottoposto, dagli insegnanti tecnici della regia Scuola professionale tipografica, a regolare esame, superato il quale gli viene rilasciato diploma di idoneità, che gli dà diritto di passare alla seconda categoria operai, con lo stipendio minimo di L. 61.

Art. 5. - Il numero degli apprendisti da ammettersi in ogni tipografia non può essere superiore a uno ogni dieci compositori.

È sempre considerato come apprendista del 5° anno fino a quando non ha superato l'esame e conseguito il diploma.

Art. 6. - Prima categoria compositori. - Trascorso un anno nella seconda categoria, passa alla prima categoria, ed ha diritto ad uno stipendio minimo di L. 73.

Art. 7. - Correttori e Revisori. - Al correttore, cui è affidata la lettura delle prime bozze, spetta lo stipendio minimo di L. 79.

Al revisore, cui è affidato il compito di deliberare, sotto la propria responsabilità, la stampa di opere, spetta lo stipendio minimo di L. 83.

Entrambi sono scelti fra i tecnici dell'arte.

Art. 8. - Lavoro a cottimo. - Il conteggio della composizione è basato sul numero delle lettere di uno o più alfabeti contenuti in una li-

nea. Quando, a compiere il numero, non entri esattamente l'ultima lettera, questa è contata egualmente, se lo spazio rimasto può contenere una i.

Il prezzo della composizione per ogni mille lettere è stabilito come segue:

Qualità del carattere	Opere in italiano
Corpo 6	L. 1,72
« 7	« 1,60
« 8, 9, 10, 11, 12	« 1,52

Art. 9. - Doveri del cottimista. - Il cottimista deve, al prezzo stabilito, scomporre, comporre tecnicamente e, quindi, correggere esattamente gli errori da lui fatti, segnati nelle prime bozze; correggere sulle seconde quelli che avesse omessi nelle prime o nuovamente fatti, nonchè attenersi alle indicazioni dategli dall'impaginatore circa l'ortografia.

Il collezionare è a carico della tipografia.

Art. 10. - Eccezioni. - Per tutti i lavori in italiano, la cui ortografia non è più in uso, per quelli in lingua latina, francese e spagnuola e per gli scritti dialettali, il prezzo della composizione è aumentato di cent. 15 ogni mille lettere.

Per i lavori in lingua inglese e tedesca (in caratteri latini) l'aumento è di cent. 25; per quelli in lingua tedesca con caratteri gotici, di cent. 35; per quelli in lingua greca, di cent. 50.

Le linee in lingua straniera, intercalate nella composizione in lingua italiana, danno diritto ad un compenso adeguato; qualora esse siano in numero considerevole sono conteggiate a parte.

Per tutte le giustezze che comprendono solo da 26 a 40 lettere, è stabilito un aumento di cent. 10 il mille.

Le giustezze contenenti meno di 26 lettere sono escluse dal cottimo.

Art. 11. - Intercalazioni. - Per le composizioni nelle quali in una linea su cinque (per ogni distribuzione di originale) si trovi un'intercalazione di corsivo, maiuscoletto, carattere nero e misto, segni algebrici fusi sul medesimo corpo, non si fa alcun aumento; ma quando queste intercalazioni siano in numero maggiore si fa l'aumento di cent. 10 ogni mille lettere.

Però, nelle copie superiori alle 300 righe la mancanza di interca-

lazioni nelle frazioni di centinaia di righe non infirmerà il diritto allo aumento di tutta la copia.

Si intende per intercalazione l'inserzione di carattere diverso, qualunque sia la lunghezza dell'intercalazione.

Tutte le intercalazioni di carattere greco, gotico, ecc., senza paragonaggio, devono essere composte da un operaio a stipendio, e qualunque sia il numero delle parole entranti in una linea non danno diritto ad aumento.

Se esse sono composte dal cottimista, sono calcolate come linee doppie.

Le parole spazeggiate danno diritto all'aumento di due cent. per ogni parola.

Art. 12. - Frazioni. - Le frazioni sono computate tre linee ciascuna. Se più frazioni si trovino nella stessa linea, la prima è computata tre linee, le altre una linea ciascuna, calcolandole sul prezzo della composizione ordinaria.

Esempio:

1 b	b	x	1	340
2 a			40	500

Le frazioni soprascritte si computano, per es. sei righe, e così di seguito.

Le frazioni su una sola linea, tanto nei lavori algebrici che in quelli di chimica, sono calcolate linee doppie.

Esempio:

.....

Nei lavori di pura algebra e di pura chimica su più linee, le radici, integrali, grappe verticali e le parentesi comuni e quadre di corpo superiore a quello del testo sono calcolate ciascuna cent. 10.

Art. 13. - Titoli e sottotitoli. - Tutti i titoli e sottotitoli già composti e i relativi filetti sono conteggiati dal cottimista, considerandoli come altrettante linee semplici di composizione.

Quando il cottimista deve comporli, siano essi isolati o in principio di linea sono pagati come linea semplice se in maiuscolo o corsivo del testo; come doppia linea di testo, ed in maiuscoletto o di differente corpo o tipo.

Art. 14. - Paragonaggio. - Le linee, nelle quali vi siano intercalate parole di corpo differente dal testo, sono conteggiate due volte.

Lettere, numeri e segni, quali che siano, abbassati o elevati, paragonati in una linea, sono calcolati due centesimi per ogni paragonaggio.

Le grappe verticali di corpo superiore a quello del testo sono valutate cent. 10 ciascuna.

Art. 15. - Delle interlinee. - Nelle composizioni interlineate, ogni interlinea oltre una, o più frazioni di interlinea sono calcolate una lettera.

Nel caso che oltre la mezza riga, i lingotti tenessero luogo delle interlinee, ogni lingotto è considerato due lettere.

Art. 16. - Fusi e filetti. - Ogni filetto o fuso, lungo quanto l'intera giustezza, è computato come una sola riga; se invece deve essere tagliato o paragonato, è computato due righe.

Art. 17. - Disposizioni speciali. - L'operazione di trasportare la composizione da una giustezza in una altra eseguita a cottimo, è pagata un terzo dell'intera composizione nella giustezza in cui è trasportata.

Art. 18. - Sono esclusi dal cottimo:

- a) le impaginazioni (1);
- b) la composizione eseguita con tipi fusi dalla monotype (2);
- c) i lavori di corpo inferiori al sei e superiore al dodici;
- d) i lavori contenenti abbreviazioni numerose, molte distinzioni di carattere, quelli di manoscritti eccezionalmente intricati e quelli con ortografie speciali e di composizione a base di numeri;
- e) i moduli, le tabelle, gli avvisi, i sonetti, i lavori con fregi;
- f) le correzioni straordinarie.

Art. 19. - I prezzi stabiliti dagli articoli precedenti si applicano a qualsiasi composizione, sia essa di prosa o di versi, di commedie o libretti d'opera aventi interlocutori staccati, e a qualunque testo che abbia gran numero di paragrafi o daccapi.

Art. 20. - Nella materia di scomporre le linee di carattere diverso

- (1) Per le impaginazioni a cottimo resta in vigore la deroga stabilita tra l'Organizzazione Industriale e la Federazione del libro nel gennaio 1922.
- (2) Questa disposizione cesserà di avere valore quando la monotype giunga a produrre carattere che non presenti alcun inconveniente nè per la composizione, nè per la scomposizione.

devono essere levate da un compositore a stipendio. Quando nella composizione siano intercalate molte parole di carattere diverso, compreso il corsivo, queste vengono messe in disparte dal cottimista e consegnate in righe giuste ad un operaio a stipendio. Quando le composizioni sono pagate di più, per essere di carattere promiscuo o in lingue straniere, spetta al cottimista la relativa scomposizione, salvo per lo ultimo o per gli ultimi fogli.

Art. 21. - Oristi. - L'operaio assunto quale cottimista può essere, per un tempo più o meno lungo, impiegato a lavorare a ore.

Il prezzo delle ore rimane stabilito in L.1,58 ogni ora, salvo casi eccezionali che richiedono speciali attitudini per l'esecuzione di composizione intricata, tabelle ecc.

Le frazioni di ore sono computate come mezz'ore od ore intere, se sono rispettivamente inferiori ai trenta o sessanta minuti.

Nessun cottimista può ricusare di lavorare ad ore.

Art. 22. - Il cottimista a cui venisse a mancare il lavoro, e che non sia impiegato a lavorare ad ore, avrà diritto ad una indennità di 0,90 all'ora, oltre il caroviveri.

COMPOSIZIONE MECCANICA

Personale - Sistema di lavoro - Tirocinio

Art. 1. - Sono ammessi alla macchina a comporre soltanto i compositori tipografi, operai di prima categoria.

Coloro che vengono da altre località, per occuparsi quali operatori, sono pure tenuti a comprovare di essere stati effettivamente già operai a mano di prima categoria, sottostando, se del caso, a prova pratica ed all'apposito esame di abilitazione della locale Regia Scuola Tipografica riconosciuta.

Oltre ai compositori tipografi possono pure essere ammessi alla monotype fonditrici operai fonditori di carattere che possano comprovare tale loro qualità o con diploma di una Scuola tipografica riconosciuta o con attestazione firmata dalla Direzione della Fonderia presso la quale si trovano occupati.

Art. 2. - Rendendosi necessaria l'assunzione di operatori alle macchine a comporre, il personale da adibirsi, è scelto, a parità di merito, tra i compositori dello stabilimento, fra gli operatori qualificati disponibili o fra coloro che hanno frequentato i corsi di composizione meccanica in una Scuola tipografica riconosciuta.

Art. 3. - In quegli stabilimenti ove esistono macchine a comporre, gli Industriali accordano possibilmente la facoltà a quelli tra i loro o-

perai di prima categoria a cui riconoscono le attitudini necessarie, di abilitarsi al funzionamento di dette macchine.

Art. 4. - I compositori assunti alle macchine, dopo un periodo non inferiore alle 13 settimane, sono considerati aiutanti, quando abbiano dimostrato di saper dare una produzione minima corretta, per ogni ora di lavoro (sopra originali comuni manoscritti chiari in lingua italiana), di lettere:

- 5300 sulla Linotype
- 6000 « Monotype tastiera
- 4500 « Monolyne
- 4000 « Typograph

e di avere delle nozioni relative alla propria macchina ed al suo funzionamento.

Per il conteggio delle lettere verrà adottato il metodo per i lavoratori a cottimo della tariffa per la composizione a mano. Per il computo della produzione si intendono errori solo quelli tipografici.

Dopo non meno di un anno fra il periodo di noviziato di tredici settimane e la permanenza nella categoria aiutanti sono considerati operatori qualora dimostrino di saper applicare i pezzi di ordinario ricambio, ripulire la macchina, conoscerne e rimediare in quanto possibile i difetti, garantendone un perfetto funzionamento.

Art. 5. - L'operatore non è tenuto ad una maggior produzione nelle ore susseguenti il tempo impiegato per il cambiamento di carattere, di giustezza, per attesa di originali, disposizioni di tasti, registrazioni, per eventuali riparazioni di inconvenienti e per altre cause non dipendenti dall'operatore stesso, mentre invece gli è fatto obbligo di recuperare la produzione minima stabilita dagli artt. 4 e 6, qualora detti inconvenienti siano imputabili ad imperizia o perdite di tempo dell'operatore.

All'operatore è pure fatto obbligo di tenere la propria macchina nel massimo buon ordine e curarne la perfetta pulizia.

Art. 6. - Il lavorante alla Monotype-fonditrice, dopo un periodo di 13 settimane, è considerato aiutante, quando sappia compiere le operazioni normali di lavoro, cambiamento di forma, di giustezza, ecc., dando una produzione media settimanale, per ogni ora di lavoro, di 7500 lettere.

Dopo non meno di un anno fra il periodo di noviziato di 13 settimane e la permanenza nella categoria aiutanti è considerato conduttore, qualora dimostri di saper applicare i pezzi di ricambio, smontare, mon-

tare, ripulire la macchina e garantirne l'esatto funzionamento.

Gli addetti alla Monotype-fonditrice, oltre il buon compimento delle incombenze loro, devono curare la legatura dei pacchi, dopo aver tolto le linee contrassegnate come errate dal dattilografo e dividere la composizione, rotolo per rotolo, tirandone le bozze.

Art. 7. - Gli operai compositori di prima categoria assunti alle macchine conservano, durante il primo periodo di tirocinio lo stipendio che percepivano lavorando a mano.

Gli operai scelti fra i compositori a cottimo percepiranno uno stipendio in base al minimo stabilito per i compositori oristi.

Art. 8. - Terminato il periodo di prova, lo stipendio minimo per gli operai alla Linotype, alla Monolyne e alla Typograph e di L.95, agli aiutanti L. 89 settimanali, alla Monotype-tastiera e fonditrice, di L.90, agli aiutanti di L. 84 settimanali.

A tali operai è fatto obbligo di una produzione media come agli artt. 4 e 6.

Art. 9. - Norme speciali. - Se per la sospensione di un lavoro, per mancanza di originale o per guasto prodottosi alla macchina questa non può funzionare, il personale addettovi deve essere impiegato in altri lavori senza riduzioni di paga per la durata di tre settimane. Dopo tale periodo l'operatore, continuando nel lavoro a mano, non può avanzare altro diritto che la tariffa analoga, fermo restando quello di rioccupare il posto appena la macchina ritorni a funzionare.

Art. 10. - L'operatore alle macchine, assunto per un lavoro straordinario o per turni supplementari, non può essere occupato per un tempo inferiore a 15 giorni, salvo che si tratti di temporanea sostituzione di un operatore.

Art. 11. - Il lavoro a macchina non può essere eseguito a cottimo e neppure a contratto (forfait), ma dovrà sempre essere eseguito a stipendio.

Art. 12. - Qualora, pendente la durata di questa convenzione, i perfezionamenti introdotti alle macchine Monotype, Linotype, Monolyne e Typograph consentissero una produzione superiore a quella che attualmente si ottiene dalle suddette macchine, il minimo della produzione fissato dagli artt. 4 e 6 sarà modificato da una Commissione mista di proprietari e operai tipografi, in base alla maggior produzione consentita dai nuovi perfezionamenti.

La stessa Commissione stabilirà pure le norme regolanti il lavoro e lo stipendio per le altre macchine non contemplati nella presente tariffa.

STAMPA

Art. 1. - Allievi. - Per essere ammesso in una tipografia, l'allievo deve aver compiuto il quattordicesimo anno di età e presentare i certificati che comprovino di avere esso frequentato la sesta elementare, oltre ad avere i requisiti stabiliti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 2. - Gli allievi potranno essere assunti in ragione di uno ogni cinque macchine.

Art. 3. - Compiuto il secondo anno di apprendisaggio, l'allievo avrà il dovere di frequentare i corsi della regia Scuola tipografica.

Art. 4. - La retribuzione settimanale degli allievi sarà di L. 8 per il primo semestre; L. 12 per il secondo semestre; L. 16 per il terzo semestre; L. 20 per il quarto semestre.

Art. 5. - Mettifoglio uomini. - Dopo due anni di apprendisaggio lo allievo sarà promosso mettifoglio effettivo.

Art. 6. - La retribuzione settimanale del mettifoglio sarà:

- per il I anno L. 30
- per il II anno L. 39

Art. 7. - Mettifoglio donne. - Le donne sono ammesse come mettifoglio

Art. 8. - Le donne, per essere addette come allieve mettifoglio, dovranno avere compiuto il quattordicesimo anno di età ed avere i requisiti prescritti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 9. - La retribuzione settimanale degli allievi mettifoglio sarà:

- per il I semestre L. 9
- per il II semestre L.15

Dopo un anno di apprendisaggio le allieve, qualora dimostrino capacità nel disimpegno delle proprie mansioni, saranno promosse mettifoglio effettive. Esse avranno le seguenti retribuzioni settimanali:

- per le macchine a platina: I anno L. 21
- « « « « II « e succ. « 28
- per le macchine a cilindro: I « « 24
- « « « « II « e succ. « 33

Art. 10. - Aiutanti. - Non può essere considerato aiutante l'operaio che non abbia compiuto due anni ininterrottamente quale mettifoglio effettivo, nè dimostri capacità e comprovi di aver frequentato regolarmente i corsi della regia Scuola tipografica.

Art. 11. - Gli aiutanti, sotto la responsabilità del conduttore, devono sapere marginare esattamente, avviare bene e nel tempo dovuto la forma, ed avviatala, hanno il dovere di ultimare la tiratura.

Art. 12. - La retribuzione settimanale dell'aiutante sarà di L. 54 per il primo anno e di L. 60 per il secondo anno e successivi.

Art. 13. - L'allievo, il mettifoglio e l'aiutante devono sempre essere subordinati al conduttore, senza che ne derivi alcuna menomazione delle singole responsabilità.

Art. 14. - Conduttori. - Per essere considerati come conduttori, gli operai devono aver compiuti almeno due anni ininterrottamente come aiutanti.

Devono preparare le forme, avviare la macchina ed eseguire tutti i lavori necessari per ottenere una buona stampa, sotto la loro responsabilità.

Qualora rispondano a tutte le esigenze richieste della loro categoria, o siano muniti del diploma di una scuola tipografica riconosciuta, hanno uno stipendio minimo di L. 74 settimanali.

Art. 15. - A parziale deroga di quanto stabilito al Cap. IV delle norme generali riguardanti il lavoro, rimane stabilito che:

a) un conduttore non può attendere a più di due macchine a cilindro. Qualora dette macchine siano entrambe superiori al 70 x 100, vi si debbono adibire un aiutante ed un mettifoglio oltre al conduttore.

b) Un conduttore non può attendere a più di una macchina a cilindro e a due macchine a platina.

c) Un conduttore non può attendere a più di tre macchine a platina. Le macchine a cilindro fino a centimetri 50 x 70 sono equiparate alle macchine a platina.

d) Un conduttore non può attendere a più di una macchina a cilindro con mettifoglio automatico.

e) Al funzionamento di singole macchine a cilindro inferiori alle 70 x 100 e macchine a platina possono essere addetti aiutanti, i quali, avviata la forma, hanno l'obbligo di ultimare la tiratura nelle tipografie in cui esistono altre macchine raggruppate come sopra.

f) La presente tariffa non potrà in nessun caso peggiorare le condizioni preesistenti.

Art. 16. - Ai conduttori di macchina a cilindro con mettifogli automatico è riconosciuto un compenso del 10 per cento superiore al minimo tariffario.

VARIE

Art. 17. - Nel passaggio da una categoria all'altra si perde il diritto di anzianità della categoria inferiore dopo un mese di appartenenza al posto avanzato (salvo le deroghe contenute nel Cap. X, comma 3°, disposizioni generali).

Durante il periodo di prova l'operaio avrà sempre diritto allo stipendio stabilito dalla categoria superiore.

Art. 18. - Agli operai cui è affidata la sorveglianza e manutenzione dei motori che si trovano nella tipografia sarà corrisposta una adeguata indennità da stabilirsi di comune accordo tra industriale e operaio.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 19. - Per gli stabilimenti che hanno macchine speciali si fanno condizioni speciali.

STEREOTIPISTI

Allievi

Art. 1. - L'apprendisaggio ha la durata di anni 4.

- Nel primo anno lo stipendio è di L. 14
- Nel secondo anno di L. 24
- Nel terzo anno di L. 33
- Nel quarto anno di L. 42

Terminato detto anno, l'allievo può essere considerato operaio di seconda categoria; il passaggio dalla seconda alla prima categoria può avvenire dopo due anni, mediante esame di idoneità per essere promosso.

OPERAI

Art. 2. - I lavoranti di stereotipia sono divisi in tre categorie, secondo il lavoro a cui sono addetti.

Prima categoria: gli operai che sanno eseguire qualunque lavoro di stereotipia, formazione di modelli (in gesso o in carta) di figure o di testo, fondita; riquadratura, montatura e correzione delle lastre. Essi hanno uno stipendio minimo di L. 73.

Seconda categoria: quelli che aiutano i primi e sono capaci in caso di loro assenza di sostituirli. Essi hanno uno stipendio minimo di L. 61.

Terza categoria: i semplici modellatori pagine, con testo e figure o di puro testo. Essi hanno uno stipendio minimo di L. 54.

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 3. - Agli operai richiesti temporaneamente per l'esecuzione dei modelli in qualsiasi tipografia viene corrisposto L. 0,50 per ogni modello, più la quota caroviveri che viene pagata alla prima categoria.

Art. 4. - Il lavoro per la preparazione della lega del metallo e la rifusione del medesimo, quando sia destinato all'uso delle macchine da comporre, è retribuito con un aumento da stabilirsi di comune accordo.

Art. 5. - L'operaio richiesto di eseguire la fondita con orario continuato lavora sei ore e mezza consecutive e si intende così esaurita la giornata di lavoro.

Art. 6. - Negli stabilimenti ove esiste la stereotipia e la galvanotipia gli apprendisti dovranno compiere l'apprendisaggio alla stereotipia prima di passare alla galvanotipia.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 7. - Gli stipendi inferiori ai minimi sono pareggiati, per ogni categoria, al minimo stabilito per questa.

Agli operai che percepiscono uno stipendio superiore al minimo attuale sarà conservata la sola differenza in più in rapporto al nuovo minimo.

Le presenti disposizioni valgono anche per i galvanisti.

MANOVALANZA INTERNA

Per il personale essenzialmente adibito a lavori di manovalanza interna valgono le disposizioni generali portate dal presente contratto di lavoro, fatta deroga per l'assunzione, che può anche avvenire all'infuori dell'Ufficio di collocamento delle Federazioni grafiche.

Ai fini del licenziamento, detto personale è considerato di 2^a categoria.

Tale personale, se maggiore degli anni 21 o non superiore degli anni 60 di età, avrà diritto, dopo sei mesi dall'assunzione, ad un minimo di paga settimanale (48 ore di lavoro) di L. 42.

Al personale adibito al disimpegno di mansioni speciali, come fabbricazione di rulli, lavori inerenti alle caldaie di stereotipia, manutenzione dei motori, pulitura macchine da comporre e rifondita mate-

riale relativo, sarà corrisposta, oltre al salario normale una adeguata indennità da stabilirsi di comune accordo tra industriale ed operaio e che in ogni caso non potrà essere inferiore al 10 per cento sul minimo tariffario.

A deroga delle D.G., l'orario giornaliero di lavoro ordinario può, in rispondenza alle esigenze dell'azienda ed a criterio degli industriali, essere aumentata sino ad un'ora, ed in tal caso detta ora in più (o frazione) sarà conteggiata a tariffa dell'orario normale.

Per coloro che, al 31 dicembre 1920, percepissero uno stipendio superiore al minimo tariffario fissato nella presente tariffa, verrà conservata la differenza in più.

I commessi, inservienti, affini, i quali non sono da considerarsi come manovalanza interna, possono anche sbrigare le incombenze sovra elencate.

LITOGRAFI

Norme tecniche e tariffe

Ramo Stampa

Art. 1. - Gli operai litografi per il ramo stampa si dividono in: allievi, tiracopie, trasportatori, macchinisti e personale ausiliario.

Nel personale ausiliario sono pure compresi i bronzatori per la litografia sulla carta e i fornisti e verniciatori per la litografia sui metalli.

Art. 2. - Per essere ammessi negli stabilimenti gli allievi dovranno avere compiuto il tredicesimo anno di età ed aver conseguita la licenza elementare superiore.

Gli allievi saranno invitati a frequentare regolarmente la Scuola Professionale.

Gli allievi, dopo tre anni di apprendisaggio, dovranno compiere un tirocinio di tre anni al torchio, e per ultimo due anni come aspiranti al torchio o di macchina, dopo tale periodo saranno classificati operai macchinisti o trasportatori aventi diritto al minimo di paga.

In nessun caso, però, potranno essere qualificati macchinisti, operai che non abbiano fatto almeno tre anni di tirocinio al torchio.

L'apprendisaggio sarà limitato ad un allievo ogni tre torchi, salvo per i tiraprove, che potranno avere un allievo fisso.

I minimi di stipendio saranno regolati con aumenti graduali, come segue:

Per i primi tre anni di apprendisaggio, la paga sarà a libera trattativa.

Pel 1° e 2° anno di tirocinio la paga settimanale sarà:

- da L. 24 + 34,25 = L. 58,25
- a « 40 + 68,80 = « 108,80.

Pel 3° anno di tirocinio e il primo anno come aspirante (4° anno di carriera) la paga settimanale sarà:

- da L. 40 + 68,80 = L. 108,80
- a « 54 + 86,80 = L. 140,80

Pel 2° anno come aspirante (5° anno di carriera) la paga sarà:

- da L. 54 + 86,80 = L. 140,80
- a « 66 + 98,95 = L. 164,95.

Nel corso del 6° anno di carriera, l'operaio sarà considerato qualificato ed avrà diritto al seguente minimo di paga:

- L. 77 + 122,15 = L. 199,15

Art. 3. - Alle mansioni di prendifoglio e mettifoglio saranno adibite in via anormale le donne.

Le paghe settimanali delle mettifoglio saranno divise in due categorie:

- Minimo di prima categoria: L. 36 + 58,50 = L. 94,50
- Minimo di seconda « « 28 + 44,50 = L. 72,50

Per le macchine rotative di qualsiasi formato e per quelle piane aventi formato di centimetri 140 ed oltre, sarà corrisposto il 10 per cento in più della paga della prima categoria.

Per i pomiciatori le paghe settimanali saranno come segue:

- Minimo pomiciatori di 1^ categoria: L. 58 + 91,35 = L. 149,35
- Minimo pomiciatori di 2^ categoria: L. 48 + 75,05 = L. 123,05

Art. 4. - Un macchinista non potrà far funzionare più di una macchina. Alle macchine superiori di formato di 125 cm. in casi eccezionali, ed in via temporanea, sarà concesso un aiuto.

Art. 5. - Alle macchine bronzatrici dovrà possibilmente essere adibito un personale capace di curarne il buon funzionamento.

Al macchinista che in mancanza di detto personale debba accudire alla suddetta mansione oltre alla propria, ed al personale occasionalmente adibito alla bronzatura e pulitura delle copie, spetterà un compenso del 20 per cento sulla paga globale per tutta la durata di tale lavoro; tale compenso spetterà anche in caso di doratura a mano.

A tutto il personale addetto alla bronzatura a mano, sarà fornita la necessaria dose di latte.

Le donne potranno essere adibite alla bronzatura e pulitura delle copie, ma dovranno essere munite di appositi grembiali e cuffie.

Art. 6. - Il personale qualificato non sarà tenuto ad eseguire lavori che esorbitino dalle proprie mansioni; così il trasportatore deve essere adibito esclusivamente alle proprie mansioni, quindi i rigaggi commerciali, come le ritoccatore importanti, saranno di esclusiva competenza del ramo disegno.

Art. 7. - Sono abolite le multe ed i risarcimenti di danni per rottura accidentale di pietre o guasti di zinchi da stampa.

Art. 8. - Ogni macchinista che, oltre al condurre la propria macchina, sia nominato Capo-reparto, avrà diritto all'aiutante macchinista, qualunque sia il formato della sua macchina.

Art. 9. - In caso di decesso di un collega, socio della Federazione litografi, dietro notificazione di questa, ogni stabilimento permetterà ad uno o due operai, secondo l'importanza dello stabilimento, di rappresentare le maestranze ai funerali, senza compenso del tempo dell'assenza.

ARTICOLO TRANSITORIO

Art. 10. - Saranno conservati ai loro posti attuali i mettifoglio-uomini, coll'obbligo però, possibilmente, di compiere adeguato tirocinio al torchio prima di essere classificati macchinisti. Verrà fatta eccezione per quelli che hanno superato il 17° anno di età.

RAMO DISEGNATORI

Art. 1. - I disegnatori litografi (col qualificativo disegnatori litografi si intendono: i cromisti, gli incisori e tutti coloro che eseguono lavori di disegno litografico) si dividono in due rami: disegnatori di stabilimento e disegnatori di studio.

Art. 2. - *Disegnatori di stabilimento.* - I disegnatori verranno sempre assunti a stipendio fisso settimanale colle modalità stabilite dalle norme generali e tenendo per base la tariffa annessa.

È abolito il cottimo negli stabilimenti e qualsiasi altra forma di cointeressenza sulla produzione; così pure qualsiasi ritenuta che non sia dovuta ad assenza.

Art. 3. - Le diffide reciproche di licenziamento saranno indistintamente di quattro settimane e verranno date a fine settimana, qualunque sia il tempo di permanenza nello stabilimento.

Art. 4. - I disegnatori dovranno essere sempre alle dipendenze dirette della Ditta industriale.

Art. 5. - Compatibilmente colle esigenze tecniche, l'industriale manterrà il lavoro ai disegnatori del proprio Stabilimento prima di affidarlo agli Studi.

Art. 6. - I disegnatori occupati in uno Stabilimento non potranno assumere lavori di esecuzione da altre Ditte o Studi litografici, nè da privati di sorta, nè potranno eseguire lavori in casa per lo stabilimento in cui sono occupati, salvo casi eccezionali di riconosciuta urgenza.

In questi casi tale lavoro sarà considerato lavoro straordinario.

Non si farà lavoro straordinario abituale quando esista disoccupazione sulla piazza nel medesimo ramo salvo che esigenze tecniche lo richiedano.

Art. 7. - È a carico degli Stabilimenti la provvista dei lapis litografici, dell'inchiostro litografico, dei pennelli, dei colori, delle carte, degli aerografi, dei diamanti per macchina e della magnesia.

Spetterà di diritto al disegnatore una copia di ogni suo lavoro, dopo fattane la consegna al Cliente e salvo per i lavori di carte e valori.

Art. 8. - Sono concessi annualmente 10 giorni consecutivi di ferie, dei quali otto lavorativi regolarmente retribuiti ai disegnatori tutti indistintamente che hanno un ininterrotto lavoro (tranne per malattia) di un anno nello Stabilimento.

Art. 9. - Le norme generali e gli articoli di indole generale delle norme tecniche dei litografi, ramo stampa, avranno valore effettivo anche per i disegnatori.

Art. 10. - Disegnatori di studio. - Gli Stabilimenti che non avranno disegnatori stipendiati, ricorreranno per i loro lavori ai disegnatori di studio attenendosi all'elenco nominativo che la Federazione farà loro pervenire e di cui notificherà periodicamente le eventuali varianti, e così pure sarà il caso di esuberante lavoro per gli Stabilimenti che hanno disegnatori stipendiati.

Da tale disposizione sono esclusi i bozzetti.

Non è escluso che in via eccezionale gli industriali possano affidare lavori anche altrimenti.

Art. 11. - Il pagamento dei lavori dovrà farsi in base ad accordi settimanali ed il saldo non oltre 15 giorni dalla consegna del lavoro.

Il ritardo delle prove o qualsiasi altra causa non dipendente dal disegnatore non sarà motivo di proroga al pagamento.

Il lavoro dovrà essere pagato al prezzo convenuto, nè si potranno fare detrazioni arbitrarie.

Il rifiuto di un lavoro da parte del committente non fornirà argomento per porre a carico del disegnatore le conseguenze, quando il rifiuto non dipenda da imperfetta esecuzione.

Le varianti o correzioni non dipendenti da errate esecuzioni saranno a carico dello Stabilimento.

Art. 12. - I disegnatori di studio potranno, per esigenze tecniche eseguire lavori anche nei singoli Stabilimenti, purchè ciò non abbia carattere continuativo.

TARIFFA

Art. 1. - I disegnatori litografi si distinguono in:

- 1) Allievi;
- 2) Aiutanti;
- 3) Aspiranti;
- 4) Disegnatori;
- 5) Disegnatori di studio;

Art. 2. - Gli allievi saranno assunti a libera trattativa. Per essere ammessi negli Stabilimenti dovranno aver compiuto il tredicesimo anno di età ed aver conseguito la licenza elementare superiore.

Dovranno, inoltre, frequentare regolarmente una scuola d'arte.

Nel corso del primo anno, qualora non abbiano dimostrato la necessaria attitudine, verranno rilasciati.

Detti allievi, trascorso il primo anno di prova, dovranno compiere altri due anni di apprendisaggio, con paga a libera trattativa.

L'apprendisaggio sarà limitato ad un allievo per gli stabilimenti aventi fino a 4 disegnatori, ed a due allievi per quelli in cui lavorino più di 4 disegnatori.

Gli allievi verranno dichiarati aiutanti all'inizio del IV anno ed avranno tale qualifica per 4 anni.

Per il primo e secondo anno quale aiutante la paga settimanale sarà:

- da L. 24 + 34,25 = L. 58,25
- a L. 40 + 68,80 = L. 108,80

Per il terzo e quarto anno quale aiutante la paga settimanale sarà:

- da L. 40 + 68,80 = L. 108,80
- a L. 54 + 86,80 = L. 140,80

All'inizio dell'ottavo anno gli aiutanti verranno dichiarati aspiranti ed avranno tale qualifica per due anni.

Nel corso del primo anno quale aspirante la paga settimanale sarà:

- di L. 66 + 98,95 = L. 164,95

Nel corso del secondo anno quale aspirante la paga settimanale sarà:

- di L. 77 + 122,15 = L. 199,15

Nel corso del decimo anno verranno qualificati disegnatori col minimo di paga settimanale di L. 215,15.

Art. 3. - Per gli Stabilimenti specializzati in cartelloni è lasciata facoltà di concordare speciali disposizioni d'orario o di altra natura fra le parti interessate.

Art. 4. - I disegnatori di studio autorizzati concorderanno essi stessi i singoli prezzi, volta per volta, con gli Industriali, osservando le disposizioni emanate in merito.

ZINCOGRAFI

Disposizioni tecniche e tariffe

Art. 1. - I Fotoincisoristi si dividono in: fotografi, stampatori fotografi, ritoccatore a mano ed a bulino, incisoristi, montatori, fresatori, torcolieri ed apprendisti.

Art. 2. - Per essere ammessi nei laboratori di fotoincisione, gli allievi dovranno possedere i seguenti requisiti:

a) aver compiuto il quattordicesimo anno di età;

b) essere esonerati dalla sesta elementare, oppure che si obblighino a completare i corsi seralmente nel più breve tempo possibile;

c) presentare un attestato medico di abilità fisica. Inoltre dovranno frequentare i primi corsi di disegno, presentandone i certificati alla fine di ogni anno fino alla promozione ad apprendisti.

Art. 3. - L'industriale darà facoltà all'allievo di apprendere sul lavoro quella pratica necessaria per essere promosso apprendista, e concederà ad esso modificazioni di orario, onde possa frequentare i corsi di disegno di cui sopra.

Art. 4. - Possibilmente l'allievo non dovrà essere adibito a passaggi di acido forte ed a lavori pesanti e nocivi.

Art. 5. - Il numero degli allievi nella sezione incisoristi dovrà essere limitato ad uno ogni quattro lavoranti. La sezione avente meno di quattro lavoranti avrà eguale diritto ad un allievo.

Nulla sarà cambiato per gli allievi che all'applicazione del presente contratto siano già in servizio presso gli Stabilimenti.

Art. 6. - La paga dell'allievo per l'intero periodo di tre anni è rimessa al giudizio dell'Industriale.

Art. 7. - Dopo il terzo anno l'allievo avrà diritto, semprechè abbia dato prova di capacità, ad essere promosso apprendista: nel primo anno di apprendista con una paga di L. 32,90 settimanale, nel secondo anno di L. 45,65 settimanali, nel terzo anno di L. 68,20 settimanali.

Trascorso questo tirocinio, l'apprendista dovrà fare un anno di perfezionamento con un minimo di L. 68,20 settimanali, per passare lavorante effettivo alla paga di L. 80 settimanali.

Ogni contestazione sulla capacità tecnica verrà giudicata da una commissione paritetica.

Art. 8. - Nessuno sarà ammesso alla montatura in qualità di apprendista se non avrà compiuto il diciottesimo anno di età.

Potrà essere ammesso a tale mansione eventualmente un personale ausiliario, colla paga della tariffa del personale ausiliario.

Gli apprendisti montatori devono preferibilmente provenire da falegnami o meccanici. La paga di apprendista per il primo anno deve essere di L. 29,70 settimanali, per il secondo anno di L. 41,65 settimanali, per il terzo anno di L. 62,25 settimanali, per il quarto anno di L. 73,- settimanali.

Art. 9. - Non saranno ammessi in qualità di fresatore o lisciatore gli operai che non abbiano compiuto il ventunesimo anno di età.

Se essi perverranno da altra categoria di zincografi o altri affini, dopo un periodo di quattro mesi di prova, e se confermati, avranno diritto alla paga di lavorante.

Gli operai ausiliari per il lavaggio delle lastre od altro avranno la paga del personale ausiliario.

Art. 10. - La paga globale degli operai di prima categoria sarà fissata in L. 200,50. Per le quattro categorie seguenti: tiraprove, montatori, fresatori e lisciatori, sarà invece accordata la paga globale di L. 193,50. Per gli operai già in servizio e facenti parte delle quattro suddette categorie verrà aumentata la paga di L. 7 per uniformarli al miglioramento delle altre categorie. Per le categorie minori sarà applicata la percentuale risultante.

Art. 11. - Il personale qualificato non sarà tenuto ad eseguire lavori che esorbitino dalla sua qualifica se non nel caso di accertata urgenza.

Sono aboliti le multe e i risarcimenti di danni per rotture e guasti accidentali.

Art. 12. - Gli operai di una Ditta possono rifiutarsi ad eseguire lavori provenienti da altre Ditte, la cui maestranza sia in divergenza colla medesima.

Art. 13. - Gli Industriali saranno tenuti a pagare la settimana in corso qualora il lavoro cessasse per qualunque causa dipendente dalla loro volontà come per inventari, pulizia locale, traslochi. In tali casi, però, gli Industriali potranno adibire gli operai ad altro lavoro purchè inerente alla fotoincisione.

Nelle sospensioni dovute, invece, a causa di forza maggiore, come mancanza di luce, forza motrice, incendio, guasti agli impianti o simili, gli Industriali dovranno pagare la giornata in corso. Nel caso di guasti alle macchine, non cagionati dall'operaio, verrà corrisposta la settimana in corso, con facoltà però all'Industriale di adibire il personale ad altri lavori inerenti all'industria della fotoincisione.

LEGATORI

Norme tecniche e tariffe

1. - È ammesso un apprendista ogni tre operai.

2. - I mutilati, per essere ammessi, devono presentare una speciale licenza di una Scuola del libro, da cui risulti la loro idoneità ai lavori di legatoria.

Per nessuna ragione potranno essere corrisposte ai mutilati paghe inferiori a quanto dispone la presente tariffa.

I mutilati non potranno essere adibiti a lavori femminili.

3. - Il periodo di tirocinio dell'apprendista è fissato in anni sei. Il tempo passato nelle Scuole del libro è computato nel periodo di tirocinio.

Pel primo anno la paga verrà fissata dall'Industriale, passato il quale, sarà corrisposto un quarto della paga della terza categoria, con un aumento semestrale del 15 per cento fino al raggiungimento della terza categoria.

4. - Per le apprendiste il tirocinio sarà di anni tre. Per i primi sei mesi la paga sarà fissata dall'Industriale; trascorsi i quali, sarà corrisposto un quarto della paga della terza categoria, con un aumento semestrale del 30 per cento fino al raggiungimento della terza categoria.

5. - Il computo degli anni di tirocinio decorrerà dal quattordicesimo anno di età, tanto per gli apprendisti che per le apprendiste.

6. - L'operaio chiamato a sostituire provvisoriamente un collega di categoria superiore, temporaneamente assente, sarà, durante il periodo della sostituzione retribuito con la paga dell'operaio sostituito.

7. - All'operaio assunto provvisorio sarà accordato un aumento del 10 per cento sulla paga stabilita per la categoria a cui appartiene; cessando la provvisorietà, cesserà pure l'aumento.

8. - Nessuna riduzione di paga verrà fatta a quegli operai a cui venissero affidati lavori di categoria inferiore a quella per cui furono assunti. Affidando invece loro, per un periodo superiore ai 15 giorni, un lavoro appartenente a categoria superiore, verrà corrisposta la relativa retribuzione dal giorno del passaggio a detta categoria.

9. - Nessun operaio potrà recarsi a lavorare in altri opifici nè assumere lavoro per proprio conto a domicilio.

Gli Industriali, per parte loro, si impegnano di non fare eseguire alcun lavoro a domicilio ad operai occupati in qualsiasi Stabilimento.

10. - L'operaio addetto alla direzione dei lavori di un nucleo di operai verrà retribuito col minimo della categoria a cui appartiene, aumentato del 15 per cento.

11. - Ai taglianti a mano, adibiti esclusivamente a tale lavoro, sarà corrisposto un aumento del 15 per cento sul minimo della loro categoria.

TARIFFE

Uomini

- Gruppo I. - Legatori registri all'inglese - Lineatori registri speciali - Doratori a mano e su fogli - Legatori di registri, libri (di lusso) - Magazzinieri. L.73,-
- Gruppo II. - a) Taglianti di litografia e di registri alla gouttière - Doratori provetti per ogni lavorazione a trancia. . . . « 71,-
- b) Taglianti di tipografia e legatoria che non abbiano attribuzioni di magazzino (1). « 68,-
- Gruppo III. - Legatori di tipografia e libri comuni - Brossuristi provetti. « 65,10
- Gruppo IV. - Doratori a trancia - Lineatori per registri comuni - Legatori registri alla francese e comuni « 63,50
- Gruppo V. - Lavoranti legatori copialettere in genere - Lavoranti in cartonaggi « 60,10

(1) Se con proprie attribuzioni di Magazziniere, avranno invece diritto a percepire la paga del I Gruppo.

- Gruppo VI. - Operai di tutte le lavorazioni sopra elencate, ultimato l'apprendisaggio e sino a prova di idoneità per il passaggio alle rispettive categorie. L.50,-

DONNE

- Gruppo I. - 1° - Categoria lineatrici « 49,60
- 2° - « « « 36,-
- 3° - « « « 29,-
- Gruppo II. - Cucitrici e lavoranti registri all'inglese - Cucitrici a macchina per copialettere, registri ecc. « 43,25
- Gruppo III. - Legatrici provette di legatoria, di tipografia e di litografia in lavori diversi - Piegatrici a macchina provette che sappiano avviare e fare i cambiamenti per i diversi punti, pieghe e formati « 39,-
- Gruppo IV. - Legatrici e cucitrici in lavori diversi o di tipografia - Cucitrici e lavoratrici registri tipo comune e alla francese - Piegatrici e cucitrici a macchina a filo metallico e a refe, per la brossura - Numeratrici a macchina provette « 34,20
- Gruppo V. - Operaie di tutte le lavorazioni sopra elencate, ultimato l'apprendisaggio e fino a prova di idoneità per il passaggio alle rispettive categorie. « 26,-

COTTIMO

L'Industriale potrà adibire un operaio a lavorare a cottimo per le seguenti lavorazioni, alle tariffe qui sotto indicate:

Piegatura per 0/00 fogli:			
Macchina	Formato	Mano Bastarda Realino	Reale Realone
L. 0,800 con obbligo della pulizia settimanale della macchina.	1/4	L. 0,575	L. 1,175
	1/8	« 1,100	« 1,700
	1/16	« 1,700	« 2,300

	Bastarda	L. 0,270
	Realino	
Coglitura per 0/00 fogli.	Reale	« 0,300
	Realone	
Registrazione per 0/00 fogli		« 0,500

Cucitura per 0/00 fogli

a macchina: a filo refe.	« 0,896
a macchina: a filo metallico	« 1,050
a macchina con pedale a filo metallico	« 1,680
a mano	« 1,300
Attaccatura delle tavole per 0/00 fogli	« 1,950
Intercalatura per 0/00	« 0,896

	1 punto	punti successivi
Bastarda		
Realino	L. 4,27	L. 0,713
Refilatura per 0/00 fogli		
Reale		
Realone	L. 4,27	L. 1,300

Copritura per 0/00 copie:

Segn. 1-2 - L. 3,70	Segn. 25-27 - L. 14,20
« 3-4 - « 4,30	« 28-30 - « 16,--
« 5-7 - « 5,50	« 31-33 - « 17,80
« 8-10 - « 6,88	« 34-36 - « 19,60
« 11-14 - « 8,06	« 37-39 - « 21,40
« 15-17 - « 9,68	« 40-42 - « 23,20
« 18-21 - « 11,02	« 43-46 - « 25,--
« 22-24 - « 12,60	« 47-49 - « 26,--

A tutti questi prezzi si deve aggiungere il 158 per cento per caroviveri al 1°-1-1924.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

12. - Agli operai ed alle operaie che percepiscono uno stipendio superiore al minimo attuale sarà conservata la sola differenza in più in rapporto al nuovo minimo.

Agli apprendisti ed alle apprendiste verrà corrisposto a giudizio dell'Industriale un aumento non inferiore al 10 per cento sulla loro paga globale a tutto il 31 dicembre 1920.

13. - Per l'applicazione del presente contratto di lavoro, nessun operaio dovrà subire riduzione di mercede, nè retrocessione di categoria.

NOTE ESPLICATIVE PER L'APPLICAZIONE DELLE NORME E
TARIFFE DI LAVORO

Fra le Parti contraenti delle Norme e Tariffe di lavoro qui avanti specificate si è convenuto di stabilire - per alcuni articoli delle Norme stesse - le seguenti Note esplicative che avranno per tutte le Parti effetto al pari delle Norme cui si riferiscono.

1. - Assunzione del personale. - È inteso che:

a) gli Industriali hanno, in via assoluta, libertà di scelta per la assunzione di allievi o apprendisti - e del personale che debba coprire funzioni direttive o di speciale responsabilità, incarichi artistici o mansioni di particolari esigenze tecniche;

b) gli Industriali nella scelta del personale iscritto nell'elenco terranno conto possibilmente, ma ad ogni modo a loro esclusivo giudizio, dell'anzianità di disoccupazione.

4. - Orario. - Rimane stabilito che:

a) quando in uno Stabilimento o reparto di esso si istituiscono turni, il secondo turno può usufruire delle ore dalle 12 alle 15;

b) nei casi di mancanza di forza, luce, o di altri arresti del lavoro dovuti a forza maggiore cioè indipendenti dalla volontà dell'industriale e degli operai, si seguiranno le norme di comune accordo stabilite nell'inverno 1921-1922.

8. - Vacanze e ferie. - Le norme di lavoro stabiliscono che la Festa del lavoro debba farsi nel giorno che sarà fissato dal Governo; - con ciò non si esclude che quando qualche operaio volesse per conto suo

fare festa anche il 1° maggio, lo possa fare senza che l'astensione dia luogo a punizione da parte dell'Industriale, ma solo alla detrazione delle ore. Ove, però, gli assenti fossero in numero tale che, a giudizio dell'Industriale, ne risultasse pregiudicato il regolare andamento della produzione, sarà in sua facoltà di prendere le misure conseguenziali in rapporto a tutta la maestranza.

12. - Sospensioni. - E' inteso che nel fissare le sospensioni l'Industriale seguirà i criteri stabiliti per i licenziamenti, ferma anche la facoltà di deroga ai criteri stessi per necessità di ordine tecnico.

F.to Giovanni Bosio, Giovanni Masera, Giacomo Gamerone, Luigi Bonasso, Giovanni Mosso, Vittorio Zambon, Pierino Fontana, Lobbetti Bodoni, Giulio Bona, Carlo Ranotti.

22. - REGOLAMENTO 29 DICEMBRE 1924

- *Categoria economica di produzione:* legno.
- «*Regolamento interno* - territoriale, per il Piemonte - riguardante gli operai dipendenti dall'industria del legno ed affini, stipulato il 29 dicembre 1924, a Torino, tra la Associazione industriale del legno e affini per il Piemonte, aderente alla Lega industriale, e l'Associazione industriali del legno aderenti all'A.P.I., la F.I.L.I.L., il Sindacato lavoratori in legno, aderenti all'Unione del lavoro, e il Sindacato fascista lavoratori in legno».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in Materiale Archivio U.I.T.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (assunzione, orario straordinario, ingresso nello stabilimento, paghe, utensili, disposizioni disciplinari, licenziamento, infortuni, commissione interna, fiduciari).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

Tra i rappresentanti dell'Associazione industrie del legno ed Affini per il Piemonte (aderente alla Lega industriale), dell'Associazione industriale del legno (aderente all'A.P.I.), della F.I.L.I.L., del Sindacato lavoratori in legno (aderenti all'Unione del lavoro) e del Sindacato fascista lavoratori in legno, si stipula il seguente Regolamento interno per gli Stabilimenti delle industrie del legno ed Affini.

ASSUNZIONE

Art. 1. - L'assunzione dell'operaio al lavoro sottintende l'implicita conoscenza e l'obbligo dell'osservanza del presente regolamento, di cui una copia sarà affissa nei locali del laboratorio.

Alle stesse norme e disposizioni sono soggetti gli operai specialisti occupati in modo permanente od avventizio a lavori affini, ad eccezione degli operai di quelle categorie che avessero già concordato regolamenti speciali.

Ogni principale assumendo operai al lavoro richiede loro il libretto di paga o il certificato di lavoro che dimostri la loro occupazione, e la tessera delle assicurazioni sociali. Resta in facoltà dello Industriale di richiedere all'operaio il certificato penale di data recente.

Gli allievi operai produrranno gli attestati di tirocinio compiuto come apprendisti e di frequenza alle scuole serali di disegno o il diploma di licenza della Scuola di arti e mestieri.

Gli aspiranti apprendisti dovranno essere accompagnati dai parenti o dalle persone che ne hanno la legittima rappresentanza, e presentare attestato di licenza al lavoro.

L'assunzione al servizio di ogni operaio è sempre fatta per un periodo di prova di una settimana, o di comune accordo, per un maggior periodo.

In base all'esito della prova verrà confermata, o non, l'ammissione, ed in ogni caso si fisserà la paga, che sarà applicata con decorrenza dal 1° giorno di assunzione.

L'operaio che non viene confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed in base alla paga fissata gli verrà pagato il solo tempo trascorso nello stabilimento per il periodo di prova, nè esso avrà diritto ad alcun altro indennizzo.

Nel caso di mancato accordo verrà retribuito coll'ultima paga oraria risultante regolarmente dal suo libretto paga.

ORARIO

Art. 2. - 1°) L'orario normale settimanale è fissato in 48 ore effettive.

- 2°) Normalmente la durata del lavoro giornaliero è di 8 ore, con un intervallo per il pranzo stabilito in linea di massima in 2 ore.

Subordinatamente alle esigenze dei singoli stabilimenti potrà stabilirsi un orario tendente a rendere libero il pomeriggio del sabato.

- 3°) L'ora dell'entrata e dell'uscita è fissata dal principale, sentito il parere della rappresentanza interna operaia, e notificata ad ogni cambiamento mediante avviso.

ORE STRAORDINARIE

Art. 3. - Le ore sorpassanti il computo complessivo di 48 settimanali, se sono 6 le giornate di lavoro, e proporzionalmente in ragione delle giornate settimanali stabilite, saranno calcolate come straordinarie e compensate con un aumento del 15 per cento la prima ora giornaliera eccedente la giornata normale di 8 ore, del 25 per cento la seconda ora e del 50 per cento quelle successive.

Agli operai che abitualmente, per le loro speciali mansioni, devono iniziare il proprio lavoro prima dell'orario normale e prostrarlo oltre l'orario stesso, o prestare servizio nei giorni festivi, non verrà corrisposta alcuna indennità speciale.

Premesso che il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e transitorio, nessun operaio potrà rifiutarsi salvo un giustificato motivo di attendere al lavoro in ore straordinarie, con possibile preavviso nel giorno precedente. L'operaio che giustifica le giornate di assenza avrà diritto agli straordinari delle altre giornate.

Fatta eccezione per gli indispensabili lavori di ordine e pulizia dei locali, nelle domeniche ed altre ricorrenze festive il laboratorio rimane chiuso.

Saranno considerati giorni festivi, oltre le domeniche, tutte quelle feste riconosciute dalle leggi dello Stato.

Le ore straordinarie nei giorni festivi saranno così indennizzate: col 50 per cento le prime 4 ore e col 100 per cento le successive.

In quei laboratori dove, per rendere libero il pomeriggio del sabato, viene stabilito un orario speciale diverso dal normale, le ore straordinarie saranno quelle eseguite in più dell'orario all'uopo stabilito.

Prendendo per base la settimana normale di 6 giornate di lavoro, le ore di lavoro richieste nel pomeriggio del sabato saranno compensate col 15 per cento se comprese nel 1° scaglione di 5 ore settimanali,

eseguite una per un giorno, col 25 per cento se comprese nel 2° scaglione dalla sesta alla decima ora straordinaria, col 50 per cento per le ore in più delle dieci.

INGRESSO

Art. 4. - Gli operai devono trovarsi all'ora precisa sul luogo di lavoro.

L'entrata nello Stabilimento è regolata da segnali stabiliti, oppure dal pendolo dello stabilimento.

Negli Stabilimenti in cui è in uso il medagliere, l'operaio che giunga in ritardo dovrà chiedere personalmente la sua medaglia a chi di ragione.

È assolutamente proibito di fare variazioni e cancellature alle schede, di ritirare quella di un altro operaio o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) quando non possa far constatare, in modo sicuro, prima dell'uscita, la sua presenza in Officina. Sarà in ogni caso ritenuto come ritardatario.

Trascorsa l'ora fissata per l'inizio del lavoro, il diffalco del ritardo è calcolato di mezz'ora in mezz'ora.

Nessun operaio può lasciare il lavoro prima dell'ora stabilita.

Le norme che regolano l'orario di lavoro si applicano pure all'operaio comandato fuori dell'officina, il quale è tenuto a portarsi al lavoro per la via più breve, e per la stessa, qualora ne sia richiesto, restituirsi alla sua sede, per ivi terminare l'orario giornaliero e fare relazione del lavoro eseguito.

Gli operai che attendono a lavori nei cantieri di costruzioni edili, dovranno regolare l'orario loro in relazione a quello del cantiere stesso, a scanso di dispersione di tempo utile e difficoltà d'ordine dei lavori.

Art. 5. - Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, parimenti non potrà lasciare l'officina se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso del proprio capo; non è permesso all'operaio sia di entrare, sia di intrattenersi nello stabilimento in ore fuori del suo turno, se non autorizzato.

Il permesso di uscire dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato.

L'operaio che lascia il lavoro, dopo ottenuto il regolare permesso, ha diritto al pagamento del tempo prestato fino all'ora dell'uscita.

All'operaio sono concessi 6 giorni di ferie all'anno, dei quali 3 giorni saranno pagati con la paga normale percepita dall'operaio alla epoca di queste. Le ferie saranno fatte possibilmente in modo continuativo, salvo gli accordi tra la direzione e la rappresentanza operaia per non intralciare il buon andamento della produzione.

Art. 6. - Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza dallo stabilimento non giustificata e non permessa verrà punita con una multa del 10 per cento del prodotto delle ore di assenza per la paga oraria.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza.

Potrà venire licenziato per assenza, senza alcuna indennità, l'operaio che sarà mancato senza giustificazione per tre giorni di seguito e per tre volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire la Direzione entro il secondo giorno di assenza, salvo il diritto della Direzione di fare constatare la malattia dal proprio medico.

Le multe per punizione saranno devolute ad un fondo speciale di previdenza a vantaggio delle maestranze.

PAGHE

Art. 7. - La paga delle mercedi sarà fatta al sabato di ogni settimana alla fine dell'orario di lavoro.

Il conteggio delle ore di lavoro è fatto per mezzo delle schede di presenza (o medaglieri) o dei cartellini orari (a cottimo o ad economia); la paga si farà in tal modo che presso lo stabilimento rimarrà sempre l'importo di 3 giornate di paga nominale a garanzia degli obblighi assunti dall'operaio verso lo stabilimento, secondo il presente regolamento.

Il deposito delle giornate di lavoro sarà ritenuto in tre rate settimanali.

Sul deposito decorre un interesse del 5 per cento che sarà devoluto al fondo speciale di previdenza.

Qualsiasi reclamo sul conteggio della mercede percepita dovrà essere fatto a chi di ragione entro il secondo giorno di lavoro successivo alla paga (salvo impedimenti dovuti a forza maggiore).

Però, non si accettano reclami sull'ammontare e sulla qualità della moneta, se non fatti immediatamente all'atto del pagamento.

UTENSILI

Art. 8. - Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio dovrà farne richiesta alla persona incaricata.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna; egli dovrà interessarsi di fare segnare a libretto anche gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare all'atto del licenziamento dallo stabilimento, a tale scopo sarà provvisto di una cassetta o armadio a muro con chiave.

In caso di licenziamento, prima di lasciare lo stabilimento l'operaio dovrà riconsegnare a chi di ragione, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea e solo allora potrà procedere alla liquidazione delle sue competenze, e farsi rilasciare il certificato di servizio.

Art. 9. - È preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni, gli armadietti, ed in genere tutto quello che a lui è affidato. L'operaio risponderà della perdita e dei danni eventuali a tali oggetti che siano a lui imputabili, ed il loro ammontare verrà trattenuto sulla mercede.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati ad ogni operaio senza la debita autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente, darà diritto alla direzione di rivalersi sulle sue competenze per i danni di tempo e di materiale subiti. Il posto di lavoro dovrà essere tenuto pulito ed ordinato.

Al sabato il lavoro verrà sospeso prima dell'ora per un intervallo fissato dalla Direzione, al fine di permettere all'operaio di far pulizia completa delle macchine e dei posti di lavoro.

I principali cureranno che gli operai possano avere un conveniente ripostiglio uso guardaroba ed un lavabo.

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 10. - Sono proibite nello stabilimento le collette, le raccolte di firme e di oggetti.

È proibito fumare, introdurre nell'officina cibi e bevande alcoliche, salvo espressa autorizzazione.

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria oltre l'orario normale presso altre officine, e diversa da quella a cui è iscritto, salvo nei casi di sospensione di lavoro.

Art. 11. - Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario, che per ordine superiore venisse fatta, degli oggetti affidatigli, neppure a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Art. 12. - L'operaio nell'esecuzione del lavoro, deve attenersi alle istruzioni ricevute dai suoi superiori.

Art. 13. - È proibito agli operai di adoperare senza ordine macchine non assegnate a loro.

LICENZIAMENTO

Art. 14. - Il licenziamento dell'operaio e le sue dimissioni dovranno avere un preavviso di otto giorni a partire da un sabato, quando sia impiegato da almeno tre mesi nello stabilimento. Da parte dell'operaio è ammesso il licenziamento al lunedì per il sabato.

Però è in facoltà della direzione di esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno mediante il pagamento della paga oraria corrispondente al compimento della settimana lavorativa di 48 ore. Per gli operai che lavorano da non più di tre mesi il licenziamento può aver luogo senza preavviso sempre dal venerdì per il sabato.

Per la prima settimana di lavoro il licenziamento potrà essere dato da ambo le parti in qualunque giorno.

Art. 15. - Qualsiasi infrazione al presente regolamento verrà punita, a seconda della gravità della mancanza. A giudizio della Direzione, le punizioni possono essere le seguenti: richiamo, multe, sospensioni dal lavoro, licenziamento.

Le singole multe disciplinari non potranno mai superare l'importo di due ore di paga nominale, così le sospensioni dal lavoro non dovranno oltrepassare le due giornate.

Le trattenute per il risarcimento saranno fissate in relazione al danno arrecato.

L'importo delle multe ritenute non derivate dal disposto degli articoli 16 b) e 17 b) - c), per risarcimento, per guasti al materiale di costruzione sarà devoluto ad un fondo speciale di previdenza a vantaggio delle maestranze.

Art. 16. - La direzione infligge multe e sospensioni all'operaio:

- a) che abbandoni il proprio lavoro senza giustificato motivo;
- b) che anche per disattenzione guasti il materiale dell'Officina e il materiale di lavorazione;
- c) che fumi e introduca bevande alcoliche nelle Officine, salvo espressa autorizzazione;
- d) che si presenti in istato di ubriachezza al lavoro;
- e) che faccia collette e sottoscrizioni nell'interno dello Stabilimento;
- f) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

g) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente regolamento.

Art. 17. - Saranno licenziati con immediata cessazione del lavoro e della paga e senza indennità gli operai colpevoli di:

- a) insubordinazione ai superiori accertata dalla Direzione;
- b) furti e danneggiamenti volontari al materiale di costruzione e dell'Officina;
- c) costruzione di oggetti per proprio uso o per uso di terzi senza autorizzazione;
- d) recidiva di infrazioni di cui al precedente articolo.

Art. 18. - L'operaio cottimista che lascia il lavoro per essersi licenziato o per essere stato licenziato durante l'esecuzione del cottimo o prima della liquidazione di esso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale utile del cottimo stesso, sino al momento in cui lascia il lavoro nei casi in cui la liquidazione del cottimo e dell'utile sia accertabile, e nel caso che non lo sia, quando il cottimo sia ultimato. Restano ferme le disposizioni del presente Regolamento per quanto riguarda eventuali trattenute.

INFORTUNIO

Art. 19. - In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, l'operaio colpito dovrà darne immediatamente avviso a chi di ragione per le incombenze relative.

Quando l'infortunio accade all'operaio sul lavoro comandato fuori dello Stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

L'operaio dovrà sottostare a tutte le norme di legge per gli infortuni sul lavoro e relativo Regolamento. Qualunque infrazione sarà a carico dell'operaio.

Art. 20. - Oltre al Regolamento generale, gli operai dovranno uniformarsi anche alle norme speciali che fossero eventualmente stabilite e che verranno affisse o nella tabella all'ingresso dello stabilimento, o nell'interno dell'officina, sempre che non modificchino i punti essenziali del presente Regolamento.

COMMISSIONI INTERNE - FIDUCIARI

Art. 21. - In ogni stabilimento vengono eletti dalla maestranza ai termini del contratto di lavoro in corso, titolo VII, una Commissione

interna di operai o un Fiduciario allo scopo di trattare colla Direzione le questioni di indole generale, riguardanti le maestranze e di deprimere le controversie, come specificate all'art. 27.

Art. 22. - Nelle ditte aventi fino a 20 operai si nomina un fiduciario, in quelle aventi oltre 20 operai si nomina una Commissione interna composta di 3 membri.

Art. 23. - La Commissione o il Fiduciario dureranno in carica un anno e le elezioni si ripeteranno ogni anno, approssimativamente nella stessa epoca.

Le elezioni saranno fatte in Officina a mezzo di schede, all'uscita dall'Officina stessa ed innanzi ad un seggio composto di due scrutatori, indicati dagli operai e da un Segretario indicato dalla Direzione.

Il seggio darà immediata notizia del risultato dell'elezione a chi di ragione.

Ciascuna scheda porterà un nome per il Fiduciario e 2 in caso di nomina della Commissione.

Saranno eletti quelli che avranno riportato il maggior numero di voti.

La votazione non sarà valida se non avrà votato almeno il 60 per cento degli operai che hanno diritto al voto.

In caso di dimissione dell'intera Commissione o del Fiduciario si procederà a nuove elezioni generali, nel termine fissato dalla Direzione e la nuova Commissione od il Fiduciario eletti dureranno in carica sino al giorno della elezione annuale.

Qualora in seguito a dimissioni o per aver cessato di appartenere allo stabilimento i membri della Commissione fossero ridotti a meno di 2, si procederà alla elezione dei membri mancanti.

Accadendo variazioni nel numero degli operai dello stabilimento durante il periodo annuale della durata in carica della commissione non si apporterà alcuna variazione nella composizione della rappresentanza operaia.

Art. 24. - Prima delle elezioni ne sarà dato avviso con l'esposizione degli elenchi degli elettori ed eleggibili.

Saranno elettori gli operai e le operaie che abbiano compiuto il 18° anno di età e lavorino nel laboratorio almeno da due mesi.

Saranno eleggibili a membri della Commissione interna o Fiduciari gli operai e le operaie che abbiano compiuto il 25° anno di età e che siano addetti al laboratorio da almeno un anno, salvo per le ditte di nuova costituzione. Essi dovranno dare la maggior garanzia di serietà, capacità ed attività.

La Commissione interna o il Fiduciario esplicheranno la propria

attività nei limiti e nei modi fissati dal Concordato di lavoro e del presente Regolamento interno.

I membri eletti non godono di alcun privilegio e sono rieleggibili.

Art. 25. - La Commissione o il Fiduciario per l'esercizio del loro mandato, nei rapporti degli operai dovranno provvedere all'infuori dell'orario di lavoro, essendo vietato ai membri di essa o al Fiduciario di abbandonare il loro posto e di sospendere il lavoro, salvo se chiamati dalla Direzione.

La Direzione, nel limite del possibile, metterà a disposizione della Commissione o del Fiduciario, per dopo l'orario, un ufficio, perchè possano ricevere le comunicazioni degli operai.

Art. 26. - Quando la Commissione o il Fiduciario desiderano avere un abboccamento con la Direzione, dovranno farne domanda alla stessa, adducendone la ragione.

La Commissione o il Fiduciario impegnano la maestranza con le loro pattuizioni, le quali saranno verbalizzate e firmate dalla Direzione e dalla Commissione o dal Fiduciario.

La rappresentanza operaia avrà una volta alla settimana la possibilità di un abboccamento ordinario colla Direzione del laboratorio.

Art. 27. - Tutti i reclami di puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari di Officina e saranno risolti con trattative dirette tra gli operai interessati ed i loro superiori.

Le controversie che potrebbero sorgere fra maestranze e direzione per questioni collettive di officina o dello stabilimento ed i reclami individuali sopra l'interpretazione ed applicazione del presente regolamento, i quali abbiano un evidente carattere di interesse generale per la collettività, saranno risolte di comune accordo tra la Direzione e la Commissione o il Fiduciario.

In mancanza di accordo tra la Direzione e la Commissione o il Fiduciario la controversia sarà devoluta alla Commissione Paritetica.

Non potranno gli operai effettuare lo sciopero nè la sospensione parziale del lavoro, nè intralciare in modo qualsiasi il normale andamento di esso, se prima non sono esperiti tutti i tentativi di conciliazione senza incorrere nella perdita delle giornate di deposito e nelle altre sanzioni stabilite dal presente Regolamento.

Non potrà neppure l'industriale effettuare la serrata pendenti le suddette trattative senza incorrere nel pagamento di una somma eguale all'imprò del deposito degli operai.

Gli operai non perderanno il deposito in caso di sciopero generale politico.

Uguale norma varrà pure in rapporto agli industriali per il caso di serrata generale pubblica.

Art. 28. - Qualora in opposizione a quanto è stabilito nel precedente articolo avvenisse l'astensione dal lavoro da parte di qualsiasi reparto, tutto o parte del personale dello stabilimento può, a giudizio della direzione, essere sospeso.

Gli operai che per qualsiasi ragione desistessero dal lavoro, rimanendo nello stabilimento, sono considerati scioperanti alla stregua del precedente articolo.

La Commissione operaia: Caldari, Genova, Ferrero, Quarello, Rigolone.

La Commissione industriale: Avv. Penati G., Presidente, Pezza Enrico, Gardino Ettore, Ing. Grana Pietro, Merlotti Ercole, Tamagno Giovanni, Avv. Pistoia Carlo.

Torino, 29 dicembre 1924.

23. - CONTRATTO DI LAVORO 22 APRILE 1927

- *Categoria economica di produzione:* abbigliamento.
- « *Contratto di lavoro* - territoriale, per Torino e Provincia - riguardante le operaie sarte delle ditte di confezioni per signora, stipulato il 22 aprile 1927, a Torino, fra l'Unione industriale fascista, e la Federazione sindacale della provincia di Torino ».
- *Fonte di informazione:* reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 16.
- *Contenuto:* convenzioni salariali e di altra natura (applicabilità del contratto, periodo di prova, paghe e caroviveri, giornate lavorative e ore straordinarie, giorni festivi, sospensioni di lavoro, ferie, licenziamenti, durata del contratto).
- *Indagine:* contratto tenuto presente nello studio svolto.

In Torino tra l'Unione industriale fascista rappresentata per delega dal cav. Alfredo Patriarca, presidente della Sezione industrie vestiario, assistito dal segretario sig. avv. Carlo Pistoja e dai signori dott. Grosso, Sanlorenzo e Valobra per il Gruppo Confezioni Signora, e la Federazione sindacale della provincia di Torino, rappresentata per delega dal ragioniere Giorgio Suriani, segretario del Sindacato provinciale lavoratori sarti, si stipula il seguente contratto collettivo debitamente autorizzato dalle rispettive Associazioni di grado superiore competenti, da valere per le sartorie da signora di Torino.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Art. 1. - Il presente contratto contempla le norme e le tabelle paga da applicarsi per tutte le maestranze dipendenti dalle sartorie da signora; e cioè: lavoratori in giornata, cottimiste interne, cottimiste esterne.

Art. 2. - Sono lavoratori in giornata le maestranze che prestano la loro opera a paga oraria fissa, presso grandi e piccole sartorie nonché stabilimenti di confezioni. Si intendono cottimiste interne le maestranze che prestano la loro opera nei laboratori interni di grandi e piccole sartorie nonché stabilimenti di confezioni, e vengono retribuite in ragione del quantitativo dei capi confezionati. S'intendono cottimiste esterne le maestranze che ricevono lavoro a domicilio e vengono retribuite in ragione del quantitativo dei capi confezionati.

Art. 3. - Le maestranze si distinguono in lavoratori, aiutanti ed apprendiste. Le lavoratori, secondo la capacità, possono essere considerate lavoratori di prima categoria, lavoratori di seconda categoria, mezzelavoranti.

Lavoranti di prima categoria. - Sono considerate lavoratori di prima categoria quelle che sanno disimpegnare con precisione qualsiasi capo dell'abbigliamento femminile e preparare il lavoro alle proprie subordinate.

Lavoranti di seconda categoria. - Sono considerate lavoratori di seconda categoria quelle che hanno eseguito l'apprendisaggio di mezzelavoranti.

Mezzelavoranti. - Sono considerate mezzelavoranti quelle che nel corso di una stagione per la prima volta sono state adibite allo stesso genere di lavoro della categoria superiore.

Le aiutanti, secondo la capacità, possono essere considerate aiutanti di prima categoria, aiutanti di seconda categoria, aiutantine.

Aiutanti di prima categoria. - Sono considerate aiutanti di prima categoria quelle che hanno già prestato l'opera loro per due anni in categorie inferiori.

Aiutanti di seconda categoria. - Sono considerate aiutanti di seconda categoria quelle che per un periodo di quattro stagioni hanno iniziato il lavoro di aiutanti. Trascorso detto periodo passano alla categoria superiore.

PERIODO DI PROVA

Art. 4. - L'assunzione in servizio sarà fatta per un periodo di prova di 15 giorni.

Dal primo giorno di assunzione decorrerà, a tutti gli effetti l'anzianità.

PAGHE COMPRESO IL CAROVIVERI

Art. 5. - Paghe:

- Lavoranti 1^ cat.	L. 15,-	(giornata di 8 ore)
- Lavoranti 2^ cat.	« 13,50	« « « «
- Mezze lavoranti	« 11,50	« « « «
- Aiutanti 1^ cat.	« 9,-	« « « «
- Aiutanti 2^ cat.	« 7,-	« « « «
- Aiutantine	« 4,-	« « « «
- Apprendiste	« 60,-	mensili

Rimangono inalterate le migliori condizioni di paghe conseguite dalle maestranze.

Le tariffe di cottimo debbono stabilirsi in modo che l'operaio laborioso di normale capacità possa conseguire un guadagno che superi del 15 per cento il salario nominale.

In caso di orario continuato (cosidetto *travet*) la ditta dovrà somministrare il cibo abituale alle maestranze.

Art. 6. - Alle maestranze verrà fatta una ritenuta corrispondente alla paga di 6 giornate lavorative a garanzia degli obblighi assunti in base al presente concordato.

GIORNATA LAVORATIVA E ORE STRAORDINARIE

Art. 7. - La giornata normale lavorativa è di 8 ore giornaliere salvo le deroghe e le eccezioni contemplate dalla legge.

Le ore straordinarie sono quelle fatte in più delle 48 ore settimanali, ed il conteggio delle medesime dovrà essere fatto settimanalmente.

Esse saranno compensate con un supplemento del 20 per cento.

Nessuna lavorante potrà rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di attendere al lavoro in caso di aumento d'orario.

Il lavoro eseguito nei giorni festivi verrà compensato con una percentuale del 30 per cento in più della paga.

GIORNI FESTIVI

Art. 8. - Sono considerati giorni festivi quelli compresi nel Calendario civile e riconosciuti dallo Stato agli effetti civili.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Art. 9. - Non è dovuto alcun compenso alle operaie per il tempo perduto in conseguenza dell'interruzione del lavoro determinato da cause di forza maggiore, come pure per la temporanea assenza in epoca cosiddetta «morta stagione».

In caso di sospensione di lavoro non dovuto a forza maggiore, le maestranze percepiranno la paga di mezza giornata, restando in facoltà delle ditte di trattenerle a sua disposizione.

Nel periodo della morta stagione le diminuzioni dell'orario di lavoro saranno comunicate la sera precedente.

FERIE

Art. 10. - Verranno concessi 6 giorni di ferie alle maestranze che prestino servizio ininterrottamente almeno da un anno (e cioè per 2 stagioni consecutive) nello stesso laboratorio.

Le ferie verranno fissate dalla ditta nei mesi di luglio, agosto e settembre. Perderanno il diritto alle ferie quelle lavoranti che non si presenteranno alla chiamata all'inizio di stagione, o che si asterranno dal lavoro per ragioni che non siano dipendenti da malattia giustificata con certificato medico, da gravissima disgrazia o da altri motivi speciali ritenuti giustificati dalla ditta.

Ogni giorno di assenza non contemplata nei casi suaccennati verrà dedotta dai giorni di ferie cui la lavorante ha diritto.

LICENZIAMENTI

Art. 11. - Le maestranze che per qualsiasi ragione non intendessero prestare più oltre la loro opera presso la ditta alle dipendenze della quale si trovano, dovranno dare alla medesima un preavviso di licenziamento di una settimana.

Le maestranze che abbandonassero il lavoro senza preavviso si riterranno licenziate perdendo il diritto alla restituzione del deposito cauzionale.

I licenziamenti da parte delle ditte saranno regolati da un preavviso di una settimana, la ditta che non si attenesse a tale disposizione dovrà corrispondere al personale licenziato una indennità pari ad una settimana di lavoro.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà vigore fino al 30 giugno 1928. Qualora, però, una delle parti non ne dia disdetta nei modi di legge con un preavviso di due mesi, si intenderà rinnovato di un anno.

24. - CONTRATTO DI LAVORO AGOSTO 1927

- *Categoria economica di produzione*: alimentare.
- « *Contratto di lavoro - territoriale*, per Torino e Provincia - riguardante gli operai della industria dolciaria, stipulato nell'agosto 1927, (non risulta dove), tra l'Unione industriale, e l'Ufficio provinciale della Confederazione nazionale dei sindacati ».
- *Fonte di informazione*: reperito in testo integrale in «L'Inf. Ind.» 1927, n. 31.
- *Contenuto*: convenzioni salariali e di altra natura (periodo di prova, apprendisti, orario di lavoro, giorni festivi, servizio militare, ferie, paghe, revisione paghe, categorie lavoratori, ore straordinarie e orari speciali, lavoro a tre squadre e lavoro notturno di squadra, sospensione e discontinuità di lavoro collettivo ed individuale, indennità di licenziamento, controversie).
- *Indagine*: contratto tenuto presente nello studio svolto.

Il presente Concordato ha lo scopo di regolare il pacifico e normale sviluppo del lavoro e della produzione fra i datori e i prestatori d'opera nell'interesse reciproco e generale.

Art. 1. - Per l'assunzione della manodopera le parti si rimetteranno a quanto potrà essere stabilito d'accordo fra le due Confederazioni Nazionali.

In attesa che vengano costituiti gli uffici paritetici di collocamento di cui alla Carta del lavoro, nelle assunzioni della mano d'opera verrà data la preferenza, a parità degli altri requisiti, agli iscritti ai sindacati e al partito.

Art. 2. - L'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli è disciplinata dalle norme vigenti di legge.

Nella assunzione degli apprendisti il datore di lavoro darà, per quanto possibile, la preferenza ai figli degli operai dolciari.

PERIODO DI PROVA

Art. 3. - Il periodo di prova per l'assunzione in servizio è di giorni 8.

L'operaio che non viene confermato anche tacitamente e che non crede di accettare le condizioni fissategli, può licenziarsi come può essere licenziato con semplice preavviso di 24 ore ed in base alla paga risultante dal libretto del lavoro dello stabilimento di provenienza, purchè si riferisca ad un servizio di almeno 3 mesi, gli verrà pagato il tempo trascorso nello stabilimento, per il periodo di prova; nè esso avrà diritto ad alcune indennità. Se, al termine della prova, verrà confermata l'assunzione dell'operaio, sarà al medesimo fissato il salario in base alla tabella paghe.

APPRENDISTI

Art. 4. - Per gli operai apprendisti al disotto di 16 anni, sarà mantenuta la facoltà di frequentare le scuole professionali di primo grado legalmente costituite e controllate anche dagli industriali, che siano inerenti all'industria dolciaria, purchè esistano nel Comune dove è situato lo stabilimento.

ORARIO DI LAVORO

Art. 5. - L'orario di lavoro è stabilito in 48 ore settimanali da distribuirsi e in ragione di 8 ore effettive per ciascuno di 6 giorni lavorativi; potranno effettuarsi prolungamenti di orario normale in modo da garantire sempre l'orario complessivo settimanale di 48 ore effettive, quando venga effettuato il sabato inglese.

Art. 6. - La pulizia del macchinario non compiuta durante l'orario normale di lavoro, non sarà considerata come lavoro straordinario.

GIORNI FESTIVI

Art. 7. - Sono giorni festivi:

- a) tutte le domeniche dell'anno;
- b) il 21 aprile (festa del lavoro);
- c) il lunedì di Pasqua;
- d) il 28 ottobre;
- e) tutte le festività riconosciute dallo Stato.

Art. 8. - In caso di provato lutto familiare o di motivi eccezionali di famiglia, il lavorante ha diritto ad un congedo fino a 3 giorni ed 8 giorni qualora dovesse allontanarsi dalla località del lavoro.

Se il proprietario corrisponde al lavorante in congedo la paga, i giorni di congedo saranno considerati come acconto sulle feste.

SERVIZIO MILITARE

Art. 9. - Il lavorante chiamato a prestare servizio militare ha diritto a conservare la anzianità acquisita ed alla preferenza di riassunzione nella sua categoria.

FERIE

Art. 10. - Sono concesse a ciascun lavorante, che abbia compiuto al 1° luglio un anno di anzianità, 6 giorni di ferie all'anno, più il Natale di Roma ed il Natale religioso. Dette ferie, compatibilmente colle necessità dell'industria, saranno consecutive ed accordate dal luglio al settembre.

L'epoca delle ferie entro il periodo sopradetto e l'eventuale loro ripartizione, saranno stabilite secondo l'esigenza del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, e per interi reparti, oppure per scaglioni ed anche individualmente.

Ove, nel periodo delle ferie, le ditte dovessero procedere ad operazioni e riparazioni di carattere ordinario e straordinario che richiedessero la prestazione di determinate categorie di persone, queste saranno tenute a prestare l'opera loro ed avranno vacanza anche ripartita in altra epoca secondo le disposizioni della ditta.

Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata ed in proporzione dei giorni concessi. In caso di ripartizione in più periodi di sei giorni di ferie, la liquidazione del compenso fatta per il primo periodo varrà anche per gli altri periodi.

Qualora l'operaio dovesse lasciare lo stabilimento prima di aver usufruito delle ferie, gli si corrisponderà a tale titolo, l'importo di tante ore di paga quante sono le settimane di presenza compiute dopo le ferie da lui godute.

Così parimenti, quando l'operaio al 1° luglio non avesse ancora compiuto l'anno di anzianità.

PAGHE

Art. 11. - Per quelle industrie che fabbricano pasticcerie fresche per la vendita diretta dei negozi vale il contratto di lavoro stipulato per i pasticceri di negozi provincialmente e regionalmente.

Agli apprendisti non minorenni verrà corrisposta la paga di lire 17 giornaliera per uomini e di L. 10 per le donne, e tale paga sarà accordata per la durata massima di 4 settimane.

Se trascorso detto termine, non sarà stata dall'apprendista raggiunta la media di produzione del suo riparto, l'apprendista potrà es-

sere cambiato di lavoro, ed in tal caso ricomincerà il periodo di prova delle 4 settimane, oppure sarà licenziato.

REVISIONE DELLE PAGHE

Art. 12. - Su richiesta di una delle parti contraenti si procederà, ogni trimestre, alla revisione delle paghe, prendendo come base il numero indice della città di Torino alla scadenza del trimestre, e confrontandolo con il numero indice del trimestre precedente. La variazione percentuale sarà applicata alla media del guadagno globale di 8 ore. Quando la variazione in ascesa e discesa non superi i 5 punti, non si procederà alla revisione ed i punti in differenza saranno computati nel confronto da farsi alla fine del trimestre successivo.

CATEGORIE

Art. 13. - La suddivisione in categoria degli operai viene stabilita nella seguente misura: 10 per cento di prima; 15 per cento di seconda; 75 per cento di terza; un operaio che occupa la prima o seconda categoria (alla quale sia stato adibito dopo prova) non può essere retrocesso di categoria.

Art. 14. - Le tariffe di cottimo dovranno essere fissate in modo da dare un utile non inferiore al 15 per cento sulla paga giornaliera per il lavoro regolare di un buon operaio.

Il personale ausiliario assunto con attribuzioni qualificate all'inerente capacità tecnica (meccanici, falegnami, fuochisti, elettricisti, muratori e simili) avrà un minimo di complessive Lit. 21,60 per 8 ore di lavoro.

Art. 15. - Quando le donne vengono adibite al lavoro degli uomini a cottimo godranno tariffe uguali a quelle degli uomini. Salvo le tariffe stabilite le donne adibite al lavoro degli uomini a giornate, godranno di un uguale salario, quando la donna possa sostituire l'uomo nel lavoro a cui è adibita.

Quando per contro sia necessario adibire un maggior numero di donne in confronto a quello normale di uomini, adibiti ad un determinato lavoro, potrà farsi luogo a differenza di paga.

Art. 16. - Quando un operaio venga cambiato provvisoriamente di reparto (e ciò ben inteso esclusi i casi di provata incapacità) gli sarà corrisposta la paga più alta dei due reparti; l'occupazione provvisoria di un reparto a paga più alta non darà però diritto all'operaio di pretendere la paga stessa quando egli venga restituito al reparto di provenienza.

ORE STRAORDINARIE ED ORARI SPECIALI

Art. 17. - Le ore di lavoro straordinario dovranno avere carattere eccezionale e temporaneo, nè potranno superare di regola per la generalità delle maestranze 12 ore settimanali, ripartite in non più di 2 ore giornaliere. Si intendono per ore straordinarie tutte quelle compiute oltre l'orario normale e quelle compiute nei giorni festivi contemplati dal calendario concordato. Le ore straordinarie verranno compensate con un aumento del 25 per cento sulla paga globale (caroviveri compreso).

Art. 18. - Le eventuali ore effettuate in meno delle 8 nei mesi di maggio, giugno e luglio, potranno essere recuperate con un massimo di due ore giornaliere in più delle otto nei mesi di settembre, ottobre, e novembre ed in tal caso detto ricupero sarà compensato con un aumento del 10 per cento.

Le ore antimeridiane dei giorni festivi saranno compensate con un aumento del 50 per cento e non potranno essere più di 4; quelle pomeridiane avranno un aumento del 100 per cento.

Le ore straordinarie notturne saranno pure compensate col 50 per cento di aumento.

Art. 19. - Per gli operai aventi incarichi speciali, le cui prestazioni normalmente e necessariamente vanno fuori dell'orario generale della maestranza e la di cui retribuzione è già preventivamente stabilita di conformità in misura speciale, e quindi superiore alle tabelle e paghe, si considerano ore straordinarie soltanto quelle che essi effettueranno dopo il loro speciale orario. I fuochisti seguiranno l'orario degli operai, più il tempo necessario per mettere in pressione le caldaie, e ciò tanto al mattino quanto al mezzogiorno.

LAVORO A TRE SQUADRE E LAVORO NOTTURNO DI SQUADRA

Art. 20. - Il lavoro a tre squadre in uno stesso stabilimento, avrà l'orario di otto ore per turno, in esse comprese la mezza ora di riposo da effettuarsi possibilmente fuori dei locali di lavoro, e di regola a macchine ferme.

Le tariffe di cottimo e le paghe degli operai e delle operaie addette alle squadre godranno in tal caso di un aumento del 15 per cento sulla paga globale normale.

Il lavoro straordinario per le maestranze addette alle tre squadre è consentito unicamente quando si tratta di assicurare la continuazione del lavoro a turno, non potrà superare la mezza ora di lavoro per

squadra e sarà retribuito con le percentuali di aumento stabilito dal precedente articolo.

Art. 21. - Il lavoro notturno continuativo sarà compensato con un aumento del 40 per cento sulle paghe globali e ciò limitatamente ai periodi di lavoro effettivi di notte (e cioè dalle ore 22 alle 6).

SOSPENSIONE E DISCONTINUITÀ DI LAVORO COLLETTIVO E INDIVIDUALE

Art. 22. - In caso di licenziamenti collettivi per mancanza di lavoro e di successiva riapertura di iscrizione, si applicheranno le norme sugli uffici di collocamento.

È ammesso ogni qualvolta sia possibile, il ricupero mediante prolungamento dell'orario di lavoro in giornata di vacanza, della giornata ad ore perdute in seguito a mancanza di energia elettrica.

In questo caso le ore complementari di disagio saranno compensate con un aumento del 10 per cento sulla paga globale, caroviveri compreso.

Si intendono per ore complementari di disagio, quelle che eccedono l'orario giornaliero di 8 ore e tre quarti, e così anche quelle del sabato inglese.

Art. 23. - All'operaio ammalato saranno conservati fino a quattro mesi di malattia, il posto e gli eventuali diritti di anzianità.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Art. 24. - L'operaio che ha un anno di anzianità, avrà diritto, in caso di licenziamento (non dovuto a motivi disciplinari) a 2 giornate di paga globale per ogni anno di servizio prestato; col massimo di 90 giornate di indennità, e oltre il preavviso di 8 giorni.

Art. 25. - Non interrompono l'anzianità di cui sopra i periodi di malattia di cui all'art. 24 del presente concordato, infortunio, i regolari permessi ed i richiami sotto le armi.

Entro 2 mesi dalla firma del presente contratto, verranno istituite o collettivamente o aziendalmente Casse mutue operai dolciari, sul cui funzionamento e finanziamento, si accorderanno le parti.

CONTROVERSIE

Art. 26. - Tutte le controversie sulla interpretazione ed applicazione del presente contratto sono sottoposte in primo grado alle organizzazioni contraenti; in secondo grado alle organizzazioni centrali

e dove queste non giungano alla soluzione conciliativa, in ultimo grado, alla Magistratura del lavoro.

Art. 27. - Si dichiara che la tabella allegata delle paghe (carovita compreso) è basata sul numero indice di Torino del mese di giugno 1927.

Art. 28. - Alle ditte che hanno il loro stabilimento fuori del territorio del Comune di Torino, si applicherà sulle paghe una riduzione globale di lire 1,20 per gli uomini, e di lire 0,80 per le donne.

Art. 29. - Il presente concordato ha vigore sino al 31 dicembre 1928, e sarà prorogato di anno in anno se non interverrà disdetta 3 mesi prima della scadenza.

Art. 30. - Si intende «piccola industria» quella che ha da uno a 40 dipendenti operai (maschi o femmine) nella media dell'anno; industria media quella da 41 a 100 operai, e grande quella da 101 in più.

Dette medie saranno calcolate nel periodo 30 giugno 1926 - 30 giugno 1927, in base al libro paghe, ciò sarà controllato dalla Organizzazione Industriale.

INDICE DELLE TABELLE

	PAG.
TABELLA 1. - Contratti collettivi di lavoro raccolti, suddivisi secondo le fonti di informazione ed il tipo di notizie reperite	40
TABELLA 2. - Contratti collettivi di lavoro raccolti, suddivisi secondo gli anni di stipulazione	41
TABELLA 3. - Contratti collettivi di lavoro raccolti, suddivisi per categorie economiche di produzione	42
TABELLA 4. - Contratti collettivi di lavoro raccolti, suddivisi per oggetto	42
TABELLA 5. - Contratti collettivi di lavoro raccolti, suddivisi per fonti di reperimento	43
TABELLA 6. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per fonti di reperimento e per anni di stipulazione	44
TABELLA 7. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per fonti di reperimento e per categorie economiche di produzione	45
TABELLA 8. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per fonti di reperimento e per oggetto	46
TABELLA 9. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per contenuto del reperimento e per anni di stipulazione	47
TABELLA 10. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per contenuto del reperimento e per categorie economiche di produzione	48
TABELLA 11. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per contenuto del reperimento e per oggetto	49
TABELLA 12. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per anni di stipulazione e per categorie economiche di produzione	50

	PAG.
TABELLA 13. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per anni di stipulazione e per oggetto	51
TABELLA 14. - Contratti collettivi raccolti, suddivisi per categorie economiche di produzione e per oggetto	52
TABELLA 15. - Misura della retribuzione - raffronti esemplificativi per la categoria « grafici » (<i>tipografi</i>)	113
TABELLA 16. - Misura della retribuzione - raffronti esemplificativi tra operai e apprendisti per la categoria « grafici »	116
TABELLA 17. - Misura della retribuzione - esempi di maggiorazioni per la categoria « grafici »	122
TABELLA 18. - Misura della retribuzione - esempi di maggiorazioni per la categoria « lavoratori del legno »	123
TABELLA 19. - Periodo di preavviso - disposizioni contenute nei contratti collettivi per la categoria « grafici » (<i>tipografi</i>)	148
TABELLA 20. - Periodo di preavviso - disposizioni contenute nei contratti collettivi per la categoria « operai del legno »	149
TABELLA 21. - Periodi di preavviso - disposizioni contenute nei contratti collettivi per la categoria « impiegati delle ditte di trasporto »	149
TABELLA 22. - Periodo di preavviso - disposizioni contenute nei contratti collettivi per la categoria « impiegati amministrativi delle industrie automobilistiche »	150

- ALBERTINI FILM 339
ALESSIO (carrozzeria) 200, 241
ALLORA CARLO 247
AMBROSIO FILM 339
AMIGONI PIETRO 3
A.M.M.A. 198, 201, 204, 207, 217,
231, 238, 239, 240, 241, 242, 243,
246, 250, 251, 253, 276
ANGELINI CESARE 3
ANONIMA PHOTO DRAMA 339
ANSALDO (società) 194, 315, 316, 319
ANTONIAZZI E.L. (ditta) 230
AOSTA 255, 259, 260, 276, 277
A.P.I. 245
A.P.I.T. 61, 92, 97, 118, 119, 209,
216, 218, 224, 225, 226, 227, 228,
233, 347, 364, 377
A.P.I.V.A. 201, 202, 203, 206, 219,
221, 225, 244, 245
ARMANINO (fabbrica) 203
ARTIACO ALFONSO 3
ASARO FILIPPO 3
ASSOCIAZIONE DEGLI OPERAI
- Torino 215
ASSOCIAZIONE DEI PROPRIETARI
ED ESERCENTI ARTI GRAFICHE
184, 190
ASSOCIAZIONE DELLE INDUSTRIE
DELLE CONCIERIE
- Piemonte 212, 226
ASSOCIAZIONE ESERCENTI CAVE
E MINIERE
- Piemonte 228, 386
ASSOCIAZIONE FABBRICANTI DI
CARTA (sezione ligure-piemonte-
se) 28
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI 60,
390, 391
- Piemonte 215
- Liguria 215
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DEL
LEGNO (A.P.I.) 237, 238, 420, 421
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DEL
LEGNO ED AFFINI (Lega indu-
striale): v. *Associazione Industria-
li del Legno*
ASSOCIAZIONE INDUSTRIE DEL
LEGNO ED AFFINI
- Piemonte 199, 217, 236, 237, 238,
248, 420, 421
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DEL-
LA CONCIA
- Piemonte 220
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DEL-
LE INDUSTRIE CINEMATOGRA-
FICHE
- Piemonte 223
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI ME-
TALLURGICI, MECCANICI ED AF-
FINI
- Piemonte 196, 201, 202, 250, 254,
257, 260, 325
ASSOCIAZIONE INDUSTRIE CHIMI-
CHE ED ESTRATTIVE
- Piemonte 220, 238
ASSOCIAZIONE INDUSTRIE MEC-
CANICHE CALZATURE
- Liguria 219
- Piemonte 219
ASSOCIAZIONE INDUSTRIE PIANO-
FORTI ED AFFINI 216, 243
ASSOCIAZIONE INDUSTRIE TRA-
SPORTI
- Piemonte 208, 211, 249, 360, 362
ASSOCIAZIONE ITALIANA LAVORA-
TORI DEL LIBRO 224, 235

- ASSOCIAZIONE LAVORANTI PIANOFORTI 211
- ASSOCIAZIONE METALLURGICI MECCANICI ED AFFINI: v. *A.M.M.A.*
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI GRAFICI ED AFFINI
- Piemonte 213, 216, 224, 234, 235, 390
- ASSOCIAZIONE PICCOLE INDUSTRIE: v. *A.P.I.*
- ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIALI 206
- ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIE DEL LEGNO ED AFFINI: v. *Associazione industrie del legno ed affini - Piemonte*
- ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIE TESSILI 209, 224, 234, 237, 239, 247, 351, 364, 370
- Gruppo laniero 197, 329
- ASSOCIAZIONE PICCOLE INDUSTRIE TORINESI: v. *A.P.I.T.*
- ASSOCIAZIONE PER LE QUESTIONI SINDACALI 212, 220
- ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIE DEL VESTIARIO ED AFFINI: v. *A.P.I.V.A.*
- ASSOCIAZIONE PRODUTTORI CEMENTO 206
- ASSOCIAZIONE REGIONALE PRODUTTORI CEMENTO ETERNIT
- Piemonte 227, 381
- ASSOCIAZIONE SERICA DEL PIEMONTE 182
- ASSOCIAZIONE SINDACALE FASCISTA 237
- ASSOCIAZIONE SINDACALE TERRITORIALE DEGLI INDUSTRIALI
- Torino 38
- ASSOCIAZIONE SUBALPINA DELLE INDUSTRIE ALIMENTARI 195
- ATILA (società) 225
- AURORA (cotonificio) 104, 164, 183
- AUTINO ALLIEVO & BIEJ (stabilimento) 200
- AZIMONTI GIUSEPPE fu A. (ditta) 302
- BANCA D'ITALIA 293
- BARDELLINI GIUSEPPE 3
- BELATI UMBERTO (ditta) 250
- BELINGARDI (ditta) 194
- BENDER & MARTINY (ditta)
- Nole Canavese 264
- BETTOLI MARIO 3
- BOERO & C. (ditta) 184, 203
- BOLLETTINO DELLA LEGA INDUSTRIALE 38, 40, 43, 44, 45, 46, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 298, 300, 302, 305, 310, 313
- BONFANTINI CORRADO 3
- BORGOUGNAN TEDESCHI (ditta) 164, 199
- BRA (Cuneo) 220
- BRAITENBERG CARLO 3
- BREVETTI FASANO (ditta)
- Chieri 269
- BORINI E BETTONINI (impresa) 247
- BRUNO F. (conceria) 186
- BALBO (stabilimento) 200
- BRUNO FRANCESCO (ditta) 302
- BUSSI ANTONIO 3
- BUTTÈ ALESSANDRO 3
- CALVI ETTORE 3
- CAMERA DEI DEPUTATI 3, 5, 13, 15, 20
- CAMERA DEL LAVORO
- Torino 35, 179, 180, 185, 189, 197, 198, 203, 212, 220, 223, 298, 300, 302, 310
- CAMERE DI COMMERCIO 5, 10
- CANDIOLO (Torino) 270
- CANTIERI AERONAUTICI 194, 315, 316

- CANTIERI DI VALTOURNANCHE 246
 CAPAMIANO (società) 97, 102, 106,
 234, 236, 237
 CAPRARA MASSIMO 3
 CARELLO FRATELLI (ditta) 242
 CARIGNANO (Torino) 269
 CARMAGNOLA (Torino) 246, 269
 CAROLEO NUNZIO 3
 CARPANETO (ditta) 194
 CARTA COSTITUZIONALE: v. *Co-
 stituzione*
 CARTA DEL LAVORO 60, 78, 435
 CASELLE (Torino) 182
 CASSA ASSICURATIVA 137
 CASSA DI DISOCCUPAZIONE 137,
 138, 354
 CASSA DI DISOCCUPAZIONE MA-
 LATTIA 210
 CASSA MATERNITÀ 137
 CASSA MUTUA COOPERATIVA ITA-
 LIANA PER LE PENSIONI 140
 - Torino 293
 CASSA MUTUA MALATTIA 138, 139
 CASSA MUTUA OPERAI DOLCIERI
 440
 CASSA NAZIONALE INVALIDITÀ E
 VECCHIAIA 182
 CASSA NAZIONALE PREVIDENZA
 140
 CASSA NAZIONALE DI PREVIDEN-
 ZA PER LA INVALIDITÀ E LA
 VECCHIAIA DEGLI OPERAI 293
 CASSA PARITETICA MALATTIA 139
 CASSA PROFESSIONALE DELLA DI-
 SOCCUPAZIONE INVOLONTARIA
 138
 CASTELLAMONTE (Torino) 258, 259
 CHIVASSO (Torino) 250
 CILARDINI GIOVANNI (ditta) 302
 CINZANO (ditta) 195
 COLITTO FRANCESCO 3
 COLLEGIO ARBITRALE 295
 COLOMBI ARTURO 3
 COMITATO LAVORANTI IN PELLE
 226
 COMITATO REGIONALE PIEMON-
 TESE LAVORATORI IN PELLE
 197
 COMITATO REGIONALE DEI LAVO-
 RANTI IN LEGNO (F.I.L.L.L.) 228
 COMITATO UNIONE PROPRIETARI
 DI SARTORIE 193
 COMMISSIONE ARBITRALE 294, 314,
 361, 362, 380, 394
 COMMISSIONE MISTA NAZIONALE
 318
 COMMISSIONE PARITETICA 59, 138,
 318, 363, 376, 385
 COMMISSIONE PARITETICA DI STU-
 DIO 138
 COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
 INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
 DEI LAVORATORI IN ITALIA 3, 5,
 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20,
 21, 23
 CONCERTI ITALIANE RIUNITE 302
 CONDOVE (Torino) 200, 234
 CONFEDERAZIONE ADDETTI ALLE
 INDUSTRIE METALLURGICHE 242
 CONFEDERAZIONE ARTI TESSILI
 - Torino 181, 182, 183
 CONFEDERAZIONE DEL LAVORO
 315
 CONFEDERAZIONE GENERALE DELL-
 LA INDUSTRIA 318
 CONFEDERAZIONE GENERALE FA-
 SCISTA DELLA INDUSTRIA ITA-
 LIANA 38, 242, 243, 262, 263, 265,
 276
 CONFEDERAZIONE NAZIONALE
 DEI SINDACATI 263, 265, 435
 CONFEDERAZIONE NAZIONALE
 DEI SINDACATI FASCISTI 262, 276
 CONSORZIO AGRARIO PROVINCIA-

- LE 221
 CONSORZIO FABBRICHE AUTOMOBILISTICHE 189, 191, 195, 313
 CONSORZIO MUGNAI 213
 CORPORAZIONE ADDETTI ALLE INDUSTRIE METALLURGICHE 239, 240, 243, 246
 CORPORAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI 247
 CORPORAZIONE DELL'ABBIGLIAMENTO 245
 CORPORAZIONE DELLE INDUSTRIE CHIMICHE 244
 CORPORAZIONE IMPIEGO PRIVATO 249
 CORPORAZIONE NAZIONALE DEGLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE CHIMICHE 238
 CORPORAZIONE PROVINCIALE FASCISTA 246
 CORPORAZIONE PROVINCIALE FASCISTA DELL'AMMOBILIAMENTO 248
 CORPORAZIONE SINDACALE FASCISTA TESSILI 239
 CORPORAZIONE SINDACALE FASCISTA DELLE COSTRUZIONI E DELL'AMMOBILIAMENTO - Torino 241
 CORPORAZIONI FASCISTE 233
 COSTITUZIONE 3, 15, 119
 COTONIFICIO VALLE DI LANZO 188
 COTONIFICIO VALLE SUSÀ 90, 128, 183
 CUMIANA (Torino) 279
 CUNEO 263, 364, 377
- DE BOSIO FRANCESCO 3
 DE LUCA GIACOMO (ditta) 302
 DEL VESCOVO MICHELE 3
 DIATTO FREJUS (società) 194, 315, 316, 319
- DUBOSC (ditta) 198
 DURIO FRATELLI (ditta) 275
- ELLI E ZERBONI (ditta) 201
 ETERNIT (società) 109, 382
- FABBRICA A. TORINESE AUTOMOBILI (F.A.T.A.) 239
 FABBRICA ITALIANA OGGETTI SMALTATI 194, 315, 316, 319
 FABBRICA ITALIANA PIANOFORTI 272, 273
 FABBRICHE RIUNITE DI MONCALIERI 250
 FARINA (stabilimento) 240
 FEDERAZIONE ABBIGLIAMENTO 201, 202, 203, 206, 219
 FEDERAZIONE ARTI EDILIZIE 181
 FEDERAZIONE ARTI TESSILI 193
 FEDERAZIONE DEI LAVORATORI DEL LIBRO 58, 59, 166, 184, 190
 FEDERAZIONE DEI LEGATORI 58, 166, 190, 224, 235, 390
 FEDERAZIONE FOTOINCISORI 224, 235, 390
 FEDERAZIONE FRA GLI ADDETTI AL GAS 207
 FEDERAZIONE INDUSTRIA EDILIZIA - Piemonte 246
 FEDERAZIONE INDUSTRIALI BIELLESI 197, 329
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LIBRO 390
 FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI CHIMICI 220
 FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI EDILI 206
 FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI GOMMA 222
 FEDERAZIONE ITALIANA LEGATORI, CARTAI ED AFFINI 195

- FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI METALLURGICI: v. *F.I.O.M.*
- FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI TESSILI: v. *F.I.O.T.*
- FEDERAZIONE LAVORANTI IN CALZATURE 219
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORANTI IN LEGNO: v. *F.I.L.I.L.*
- FEDERAZIONE LEGATORI E CARTAI 215, 218
- FEDERAZIONE LEGATORI, LITOGRAFI E FOTOINCISORI 59
- FEDERAZIONE LITOGRAFI 166, 191, 224, 410, 411
- FEDERAZIONE NAZIONALE DELLO IMPIEGO PRIVATO 318
- FEDERAZIONE NAZIONALE FASCISTA INDUSTRIA DELLA CARTA 263
- FEDERAZIONE NAZIONALE FRAGLI OPERAI METALLURGICI 173, 178, 184, 186, 189, 191, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297
- FEDERAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI LANIERI 196, 197, 214, 321, 329
- FEDERAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE METALLURGICHE 204
- FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORANTI CHIMICI E GOMMAI 199
- FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORANTI IN LEGNO 199, 210, 236
- FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORANTI IN PELLE 185, 205, 212, 302, 304, 340, 341
- FEDERAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIE TESSILI 231
- FEDERAZIONE PIEMONTESE TRASPSPORTI 208, 211, 360
- FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE CORPORAZIONI FASCISTE
- Torino 243, 249
- FEDERAZIONE SINDACALE FASCISTA 231, 233
- Torino 234
- FEDERAZIONE SINDACALE PROVINCIALE 238
- Torino 251, 430, 431
- FERRETTI (ditta) 185
- FERRI PAOLO 20
- FERRIERA (società) 250
- FERROVIA CIRIÈ-LANZO 208
- FERROVIE DELLO STATO 360, 363
- FERVET (stabilimento) 200
- FERVET (ditta) 246
- FIAT (società) 194, 229, 253, 315, 316, 319, 320
- FILATURA DI TORINO 258
- F.I.L.I.L. 200, 236, 237, 238, 420, 421
- F.I.O.M. (C.G.I.L.) 195, 198, 200, 202, 207, 217, 231, 315
- Torino 202, 230, 313, 314
- FIORI ENRICO (stabilimento) 339
- FIORE FRATELLI (ditta) 302
- FIORINI FILM 339
- F.I.O.T. (C.G.I.L.) 197, 209, 216, 224, 329, 347, 364
- GALLO E BERTINI (ditta) 270
- GAMBIANO 269
- GAMBINO FRATELLI (ditta) 269
- GAMBINO G.B. E NIPOTI (ditta) 269
- GAMBINO MICHELE (ditta) 269
- GARADINI (stabilimento) 200
- GARRONI (ditta) 270
- GENNAI TONIETTI ERISIA 3
- GIGANTE (fabbrica) 203
- GILARDINI GIOVANNI (ditta) 184
- GIORDANO LUIGI 20
- GNOME ET RHÔNE (società) 194, 315, 316, 319
- GONDRAND (ditta) 194
- GOVERNO 3, 7, 393, 419

- GRUPPO COTONIERI 183
 GRUPPO INDUSTRIA CONCIARIA 197
 GRUPPO INDUSTRIALI DELLA GOMMA 266
 GRUPPO POLIGRAFICO FASCISTA 235, 390
 GRUPPO REGIONALE DELLE IMPRESE ELETTRICHE PIEMONTE-
 SI 247
- HOFFMAN (ditta) 111, 185, 230
- IDROELETTRICA MARMORE (società) 246
- INDUSTRIA METALLURGICA DI ALPIGNANO 251
- INDUSTRIE TORINESI GAS ED ELETTRICITÀ 155, 156
- INDUSTRIA STAGNOLE 240
- INDUSTRIALI BERRETTAI 203
- INDUSTRIALI MAGLIFICI 218
- INDUSTRIALI MOLITORI 232
- ISPettorato DEL LAVORO 5, 10
- ITALA FILM 339
- ITALA (società automobilistica) 38, 58, 70, 96, 108, 117, 125, 152, 154, 163, 165, 169, 171, 173, 178, 194, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 315, 316, 319
- ITALIA 6, 7, 12, 33
- ITALIA (fabbrica di automobili) 242
- IVREA 199
- JONA (cotonificio) 179
- JUTIFICIO ITALIANO 120, 214
- JURA EVARISTO (ditta) 187
- LA MERVEILLEUSE (ditta) 72, 97, 110, 161, 198
- LANCIA (società) 194, 316, 319
- LANIFICIO BONA 92, 96, 102, 124, 182
- LANZA ROMEO (ditta) 302; 303
- LEGA CHIMICI E GOMMA
 - Torino 199
- LEGA DEL LAVORO
 - Torino 188
- LEGA INDUSTRIALE
 - Alessandria 205, 215, 340
 - Torino 35, 37, 166, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 191, 193, 195, 196, 197, 199, 201, 204, 205, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 217, 223, 241, 243, 244, 248, 249, 298, 300, 302, 304, 305, 310, 313, 321, 322, 340
- LEGA INDUSTRIALE PER LE INDUSTRIE SCATOLA
 - Torino 195
- LEGA LAVORANTI GOMMA 206
- LEGA OPERAI FIAMMIFERI 222
- LEGA SARTE E MODISTE 189, 210
- LEONE GIOVANNI 3
- LEVI DONATI (ditta)
 - S. Damiano d'Asti 256
- LEVI EMANUELE 20
- «L'INFORMAZIONE INDUSTRIALE»
 38, 40, 43, 44, 45, 46, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 321, 325, 329, 336, 347, 360, 364, 377, 381, 386, 430, 435
- LIZZADRI ORESTE 3
- LOMBARDI RICCARDO 3
- LOMBARDIA 215

- LONGO MARIO 20, 23
 «L'ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE» 38, 40, 43, 44, 45, 46, 238, 239, 242, 249, 250, 251, 253, 256, 258, 260, 261, 275, 279
 MAGISTRATURA DEL LAVORO 441
 MAGLIOLA (stabilimento) 200
 MAINA (fabbrica) 203
 MANCINO MICHELE 3
 MANIFATTURA DI CUORGNÈ 231
 MANIFATTURA PELLAMI E CALZATURE 188, 302, 304
 MARIANI FRANCESCO 3
 MARTINOLO LUIGI (ditta) 302
 MATERIALE ARCHIVIO U.I.T. 38, 40, 43, 44, 45, 46, 178, 190, 191, 192, 193, 194, 224, 227, 228, 229, 235, 237, 239, 246, 247, 248, 254, 265, 268, 281, 315, 390, 420
 MERANO C. (ditta) 302
 MERZAGORA CESARE 3
 MICHELIN 248
 MILANO 199, 215, 217, 222, 342
 MINIERE DI BROSSO (ditta C. SCLOPIS) 97, 104, 110, 115, 118, 120, 124, 125, 228, 386
 MINISTERO DEL LAVORO 5
 MINISTERO DELLA GIUSTIZIA 5
 MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE 5
 NACUCCHI NICOLA 3
 NEBIOLO (società) 257
 NEGARVILLE CELESTE 3
 NOVELLA AGOSTINO 3
 OFFICINE MECCANICHE DI PINEROLO 200, 232
 OFFICINE MONCENISIO 200, 234, 241
 OFFICINE SESTO S. GIOVANNI (di A. Valsecchi di Balangero) 186
 ORCO (Savona) 246
 PAESE: v. *Italia*
 PARLAMENTO 3, 5, 6, 7, 11, 12, 15, 20
 PASQUALE FILM 339
 PERRERO (fabbrica) 243
 PERRIER STEFANO 3
 PETTINATURA PIEMONTESE 258
 PEZZINI CRISTOFORO 3
 PICELLA NICOLA 13
 PENNELLI (società) 278
 PIEMONTE 182, 192, 196, 197, 199, 201, 206, 208, 209, 211, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 233, 234, 236, 237, 238, 239, 244, 245, 247, 248, 254, 276, 325, 360, 364, 377, 381, 390, 420
 PINEROLO (Torino) 247
 PIERMANI CORALDO 13
 PO 278
 POIRINO (Torino) 269
 PRATA (carrozzeria) 200
 PRODUTTRICI CEMENTO - Piemonte 227
 RAPELLI GIUSEPPE 3
 RAPID (società) 319
 RICCI RENATO 20
 RICHIARDI VORWEH & C. (Manifattura) 188
 RIVA DI CHIFRI (Torino) 269
 ROBERTI GIOVANNI 3
 RODOLFI FILM 339
 ROMA 217, 263, 265
 ROMANA FRANCESCO (ditta) 302
 RUBINACCI LEOPOLDO 3, 12, 15, 20
 RUOTIFICIO ITALIANO 200
 RUSSO LUIGI 3

- SAFFIRIO FRANCO 20
 SALARI GIUSEPPE 3
 SANGALLI VINCENZO 3
 SAN GIORGIO (società) 194, 315, 316, 319
 SANTENA (Torino) 269
 SANTHIÀ (Vercelli) 200
 SAVIGLIANO (società) 194, 230, 315, 316
 SCALIA VITO 3
 SCLOPIS C. (ditta): v. *Miniere di Brosso*
 SCHIAVI ALESSANDRO 3
 SCHILLING (società) 96, 98, 100, 123, 181
 SEGRETARIATO TESSILE BIELLESE 197, 329
 SENATO DELLA REPUBBLICA 3, 5, 13, 15
 SERENI EMILIO 3
 SERVIZIO DEI CONTRIBUTI UNIFICATI 5
 SIMONINI ALBERTO 3
 SIMONIS FRATELLI 270
 SINDACATO ADDETTI ALLE INDUSTRIE TESSILI 259
 SINDACATO ARTISTI GENERICI 204, 336, 337, 338, 339
 SINDACATO DEL VETRO BIANCO 271
 SINDACATO FALEGNAMI EBANISTI 278
 SINDACATO FASCISTA 236
 SINDACATO FASCISTA CALZATURIFICI 244
 SINDACATO FASCISTA DELL'ABBIGLIAMENTO 244
 SINDACATO FASCISTA DOLCIERI E CIOCCOLATAI
 - Torino e Provincia 232, 235
 SINDACATO FASCISTA LAVORANTI IN LEGNO 237, 420, 421
 SINDACATO FASCISTA LAVORANTI SARTORIE 245
 SINDACATO FASCISTA OPERAI METALLURGICI 234
 SINDACATO FASCISTA OPERAI TESSILI 233
 SINDACATO IMPIEGATI E COMMES-
 SI 194, 201
 - Torino 315, 316
 SINDACATO ITALIANO DEL LAVORO (Sezione di Casale) 227, 281, 282
 SINDACATO ITALIANO TESSILE 224, 364
 SINDACATO LAVORANTI IN LEGNO (Unione del Lavoro) 237, 238, 420, 421
 SINDACATO LAVORANTI IN LEGNO ED AFFINI
 - Torino 192, 193, 217
 SINDACATO MUGNAI
 - Torino 232
 SINDACATO NAZIONALE DEGLI OPERAI MECCANICI E METALLURGICI 276
 SINDACATO NAZIONALE FASCISTA CARTAI, CARTOTECNICI ED AFFINI 263
 SINDACATO NAZIONALE FASCISTA OPERAI TESSILI 268
 SINDACATO NAZIONALE OPERAI, VETRAI AUSILIARI 276
 SINDACATO NAZIONALE OPERAI VETRAI 277
 SINDACATO OPERAI CINEMATOGRAFICI 223
 SINDACATO OPERAI ARTI TESSILI: v. *S.O.A.T.*
 SINDACATO PROVINCIALE FASCISTA SARTI E SARTE 255
 SINDACATO PROVINCIALE LAVORANTI SARTI 431

- SINDACATO PROVINCIALE MODE-
MERCERIE 279
- SINDACATO PROVINCIALE POLI-
GRAFICI 247
- Torino 249
- SINDACATO TECNICI DELLE INDU-
STRIE METALLURGICHE
- Torino 196, 325
- SINDACATO TORINESE DEI LAVO-
RANTI IN LEGNO: v. *Sindacato la-
voranti in legno ed affini*
- S.I.P. 247
- S.O.A.T. 227
- Torino 209, 214, 224, 225, 347, 364
- SOCIETÀ COSTRUZIONI IDR. EDI-
LIZIA 247
- SOCIETÀ DEL GAS 207
- SOCIETÀ ELETTRICHE PIEMONTE-
SI 112, 123, 155, 156, 247
- SOCIETÀ IDROELETTRICHE PIE-
MONTESI: v. *S.I.P.*
- SOCIETÀ NAZIONALE DI MUTUO
SOCCORSO 182
- SOLARO (stabilimento) 200
- S.P.A. (società) 194, 231, 315, 316, 319
- SPALLINO LORENZO 3
- STABILIT (società) 180
- STABILIMENTI CITTADINI LAVO-
RANTI NEL LEGNO 199
- STABILIMENTI DELLE INDUSTRIE
DEL LEGNO E AFFINI 193
- STABILIMENTI GRAFICI
- Torino 183
- STATO 58, 138, 306, 422, 433, 436
- STEARINERIE OLEIFICI LANZA 124,
131, 173, 180, 300, 301
- STIGE 277
- TAGLIATORI E TAGLIATRICI (so-
cietà) 193
- TEDESCHI (società) 260
- TEDESCHI ing.V.& C. (ditta) 236, 268
- TORINO 21, 23, 35, 37, 39, 81, 138,
139, 178, 179, 180, 181, 182, 183,
184, 185, 186, 187, 188, 189, 190,
191, 192, 193, 194, 195, 196, 197,
198, 199, 200, 201, 202, 203, 204,
205, 206, 207, 208, 209, 210, 212,
213, 214, 215, 216, 217, 218, 219,
220, 221, 222, 223, 224, 225, 226,
227, 228, 229, 230, 231, 232, 233,
234, 235, 236, 237, 238, 239, 240,
241, 242, 243, 244, 246, 248, 249,
250, 251, 252, 253, 254, 255, 256,
257, 258, 259, 260, 261, 262, 263,
264, 266, 267, 268, 269, 270, 271,
272, 273, 274, 275, 276, 277, 278,
279, 281, 293, 298, 299, 302, 304,
305, 309, 310, 313, 315, 320, 321,
325, 329, 336, 337, 339, 340, 342,
347, 350, 351, 359, 364, 367, 369,
370, 376, 377, 380, 390, 420, 430,
435, 438, 441
- TRIBUNALE
- Torino 314, 322
- UFFICIO CONSORZIALE 59
- UFFICIO CONSORZIALE DI COLLO-
CAMENTO 59, 318, 363
- UFFICIO CONSORZIATO 341
- UFFICIO DEL LAVORO 5, 10
- UFFICIO DI ASSUNZIONE 60, 291
- UFFICIO DI COLLOCAMENTO 57, 58,
59, 60, 291, 294, 379, 381, 391, 407
- U.I.T. 250, 275
- UNICA (società) 261
- UNIONE ASSISTENTI E CAPI
- Torino 322
- UNIONE DEL LAVORO 236
- UNIONE INDUSTRIALE 251, 253,
257, 435
- Torino 20, 38, 40
- UNIONE INDUSTRIALE FASCISTA
251, 261, 271, 272, 273, 275, 278

- Aosta 252, 253, 254, 255, 256, 258
259, 260, 261, 263, 264, 268, 271,
273, 274, 275, 276, 277, 278, 279
- Torino 249, 252, 253, 254, 255, 256,
257, 258, 259, 260, 261, 262, 263,
264, 265, 268, 271, 273, 274, 275,
276, 277, 278, 279, 430
- UNIONE INDUSTRIALE FIAMMIFE-
RI 222
- UNIONE ITALIANA INDUSTRIALE
TORINESE: v. *U.I.T.*
- UNIONE NAZIONALE ASSISTENTI
TESSILI 196, 209, 214, 218, 321,347
- UNIONE NAZIONALE CAPI E ASSI-
STENTI TESSILI
- Torino 226, 377
- UNIONE NAZIONALE FASCISTA
- Aosta 270
- Torino 270
- U.P.S.F.
- Torino 276
- UFFICIO PROVINCIALE DELLA
- CONFEDERAZIONE NAZIONALE
DEI SINDACATI FASCISTI 250,
253, 254, 255, 256, 257, 258, 259,
261, 262, 270, 271, 273, 276, 278,
279, 435
- Aosta 251, 252, 253, 254, 255, 256
- Torino 251, 252, 253, 254, 255, 256,
257, 258, 260, 261, 264, 268, 271,
272, 273, 274, 275, 277, 278
- UFFICIO PROVINCIALE SINDACA-
TI FASCISTI: v. *U.P.S.F.*
- USSEGLIO (Torino) 258, 264
- VENEGONI CARLO EUGENIO 3
- VERCELLI 263
- VETRERIE FRATELLI LODI & C.271
- VIGITELLO (ditta) 212
- VILLASTELLONE (Torino) 269
- ZAGAMI LEOPOLDO 3
- ZANE FRANCESCO 3
- ZUCCA VINCENZO 3

INDICE LEGISLATIVO

1919

- D.L.L. 9 FEBBRAIO 1919, n. 112. - *Norme sul contratto di impiego privato, demandando secondo il valore le relative controversie al giudizio di Commissioni miste o di arbitri amichevoli compositori* (Gazz. Uff. 17 febbraio 1919, n. 40) pagg. 77, 82 (art. 3)

1924

- R.D.L. 13 NOVEMBRE 1924, n. 1825. - *Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273) pagg. 77, 126

1926

- L. 18 MARZO 1926, n. 562. - *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102) pagg. 77, 126

1928

- R.D. 6 MAGGIO 1928, n. 1251. - *Norme per il deposito e la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro* (Gazz. Uff. 15 giugno 1928, n. 139) pag. 78

1949

- L. 29 APRILE 1949, n. 264. - *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 1 giugno 1949, n. 125, suppl. ord.) pagg. 58, 61
- Carta del Lavoro pag. 78 (artt. XI, XX)

COSTITUZIONE

- Art. 37 pag. 119

CODICE CIVILE

- Art. 2096 ◀ 79
- Art. 2100 ◀ 109
- Art. 2101 ◀ 109
- Art. 2102 ◀ 111
- Art. 2103 ◀ 115
- Art. 2110 ◀ 126
- Art. 2241 ◀ 79
- Art. 98 (disp. Att.) ◀ 126

INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA (<i>finalità della inchiesta</i>)	Pag.	3
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare	«	3
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, On. Leopoldo Rubinacci	«	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	«	13
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI (<i>elenco dei volumi</i>)	«	13
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DEI DOCUMENTI	«	15
1. - <i>impostazione della pubblicazione</i>	«	15
2. - <i>distribuzione della materia</i>	«	18
3. - <i>note</i>	«	19
4. - <i>tabelle</i>	«	19
5. - <i>abbreviazioni</i>	«	19
AUTORI del volume (relatore, consulente tecnico, esperti, revisore, coordinatore)	«	20
PREMESSA	«	23
INDICE SOMMARIO	«	27
PARTE I. - I RISULTATI STORICO-GIURIDICI DELLA INDAGINE		
<i>Capitolo I.</i> - Premesse e generalità	«	33
<i>Capitolo II.</i> - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la costituzione del rapporto di lavoro	«	56
<i>Capitolo III.</i> - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti lo svolgimento del rapporto di lavoro.	«	87
<i>Capitolo IV.</i> - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la estinzione del rapporto di lavoro	«	142
<i>Capitolo V.</i> - Le disposizioni dei contratti collettivi concernenti la sicurezza delle parti contraenti, dei loro rappresentanti e dei loro rapporti	«	157
PARTE II. - I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO OGGETTO DELLA INDAGINE		
<i>Capitolo VI.</i> - I contratti collettivi raccolti	«	177
INDICE DELLE TABELLE	«	443
INDICE DEI NOMI	«	445
INDICE LEGISLATIVO	«	455