

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE
ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO***

Addi' 18 luglio 2001 in Roma,

tra

la Federazione Imprese di Servizi rappresentata dal dott. Sandro di Macco e dal dott. Donatello Miccoli, dal Presidente Assoposte Cav. Andrea Petronella e dai consiglieri Mario Revelli e Raffaele D'Agostino

e

SLC-CGIL Nazionale rappresentata da Carla Pecchioni e Stefano Cardinali;

SLP-CISL Nazionale rappresentata dai sigg. Michele Vinci, Antonino Sorgi Segretario Generale, Mario Petitto Segretario Generale Aggiunto, Luca Burgalassi, Lorenzo Galbiati, Bruno Palombo Segretari Nazionali e dai componenti l'Esecutivo Nazionale SLP - CISL Agricola Angelo, Armandi Mauro, Balzola Marcello, Benedikter Eduard, Bianco Domenico, Cappuccio Sebastiano, Ceraolo Giuseppe, Cerza Riccardo, Cocco Giulio, Conte Giovanni, Cristino Michele, De Giulio Vito, De Vivo Andrea, Di Lucente Elvio, Donatini Claudio, Forlani Edmondo, Fosca Ezio, Foti Domenico, Fusca Cono, Gaggio Caterina, Ghirardo Vincenzo, Langella Vincenzo, Luglio Domenico, Paradiso Giovanni, Pinto Bruno, Pireddu Giuseppe, Poceschi Umberto, Raimondi Giuseppe, Rettini Francesco, Rocelli Giorgio, Romaniello Vito, Santini Paolo, Schincaglia Alberto, Sergio Franco, Spuri Aldo, Tascino Giovanni e da Matteo Russo, Valerio Grillini, Giuseppe Iudicelli, Silvia Rellini;

UILPOST Nazionale rappresentata da Marco Scarsella;

UILTRASPORTI Nazionale rappresentata da Ubaldo Conti e Stefano Ladogana;

e' stato rinnovato il c.c.n.l. 2 febbraio 1996 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI IL C.C.N.L. 2/2/1996

ALBO NAZIONALE DELLE IMPRESE

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali da parte di tutte le imprese del settore.

A tal fine le parti stipulanti concordano che uno degli strumenti più rispondenti per generalizzare la normalizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori è costituito dall'Albo di categoria, per la cui istituzione le parti medesime sono dunque impegnate.

Considerata la rilevanza che tale problematica riveste, anche in relazione alla natura pubblica dei servizi svolti dalle imprese del settore, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano inoltre ad intervenire presso le competenti Amministrazioni perché fra le clausole dei contratti di appalto sia espressamente previsto l'obbligo per le imprese appaltatrici di applicare il presente contratto collettivo di lavoro, anche ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali.



ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica a tutti i lavoratori delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

ART. 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

A) Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali, attribuendo all'autonomia collettiva delle parti stipulanti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante la costante ricerca, ai diversi livelli e con diversi strumenti, del metodo del confronto, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto.

Le parti stipulanti, nel riconoscere la propria titolarità nella stipula del c.c.n.l. e di ogni altro accordo di interesse nazionale, convengono che la contrattazione aziendale di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e potrà pertanto essere svolta per le sole materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, del quale le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento, sono titolari della contrattazione aziendale di 2° livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi del medesimo Accordo interconfederale.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

B) Livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare gli sviluppi prodotti dai processi di cambiamento strutturale e di politica imprenditoriale emergenti dalla modificazione di Poste Italiane SpA e dal suo ulteriore processo evolutivo, con particolare attenzione agli effetti che tale politica produrrà sulle imprese, nonché dalle nuove politiche di mercato a livello nazionale e internazionale;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Poste Italiane SpA e società erogatrici dei servizi in appalto;

- costituire un osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione;
- esaminare, alla luce della costituzione delle società miste promossa da Poste Italiane SpA nonché delle modificazioni di carattere legislativo e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

C) Livello territoriale

Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti.

D) Livello aziendale

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;

- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente c.c.n.l.

E) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, di norma annuale e comunque su richiesta motivata di una delle parti stipulanti il presente ccnl, le imprese titolari di diversi appalti in Italia porteranno a conoscenza delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti informazioni sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, su situazioni di crisi, eventuali processi di ristrutturazione e mobilità.

L'informativa di cui al presente punto riguarda esclusivamente le imprese o parti di imprese che applicano il presente ccnl.

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

Le parti stipulanti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per le norme disciplinari - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

a) Livello aziendale o di unità produttiva

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.

Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.

Le richieste di esame della questione avvengono per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

Entro 10 giorni successivi al 1° incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

b) Livello territoriale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.

Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

c) Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali stipulanti, presente la rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.

Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima nè si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

ART. 3 - ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data e la sede di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato ed in modo sommario le mansioni che dovrà svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova.
L'impresa deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.
All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - 1) la carta d'identità o documento equipollente;
 - 2) il libretto di lavoro;
 - 3) certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

- 4) lo stato di famiglia;
- 5) tesserino di codice fiscale;
- 6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari al fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

ART. 4 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati di 1° livello, con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per gli impiegati di 2° livello, nonché con un periodo di prova di 20 giorni lavorativi per il personale inquadrato al 3° e 4° livello.

Il periodo di prova per gli operai di 5° livello non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi retributivi in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1°; e durante il primo mese per gli impiegati di 2°; nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

ART. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 5 livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali qualifiche:

1° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;

2° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva quali, ad esempio, piloti-motoristi;

3° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale; lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti; autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono

alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette; capi squadra; scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse;

4° livello: stenodattilografi; addetti a mansioni semplici di segreteria; addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale; addetti al controllo fatture; impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia; altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegate e operai qualificati di officina; agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio); agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo; trattoristi e conducenti di carrelli elettrici;

5° livello: autisti conducenti di auto carri elettrici e motocarri; stivatori; guardiani notturni e scambisti (intendendosi per scambisti quei lavoratori che ritirano dall'ufficio raccomandate dell'Amministrazione postale le cedole dove sono segnalate le operazioni che dovranno effettuare, sia per i treni in partenza che in arrivo come per scambi di tettoia, riflettenti valori); addetti al carico e allo scarico; fattorini di magazzino; fattorini di ufficio; uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali); addetti vuotatura cassette postali; fattorini addetti ai trasporti postali; personale di custodia alla porta; guardiani diurni.

Per i trattoristi e i conducenti di carrelli elettrici si conviene che i miglioramenti tabellari derivanti dall'acquisizione del nuovo livello di inquadramento assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici esistenti a livello aziendale.

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

Normativa per i quadri

In applicazione della legge 13 maggio 1983, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, l'azienda individua, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;
- b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza al fine dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Capo contabilità: lavoratore che, in base ad indicazioni generali, coordina e controlla, anche a mezzo di collaboratori, la contabilizzazione dei fatti amministrativi dell'Azienda ed il rispetto delle scadenze contabili e fiscali e propone il miglioramento dei sistemi contabili in applicazione di conoscenze specialistiche integrate da esperienza maturata nei diversi settori amministrativi

Capo Ufficio gestione: lavoratore che, su indicazioni generali, assicura l'efficienza dei servizi in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante qualificati programmi di istruzione integrati da esperienza maturata nel settore gestionale commerciale.

Ai predetti lavoratori così individuati l'Azienda corrisponderà, in aggiunta al trattamento economico stabilito dal c.c.n.l. per il 1° livello, un importo mensile in cifra fissa pari a € 51,65 (lire 100.000) quale indennità di funzione.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come quadro saranno esaminate a livello nazionale.

ART. 6 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni di livello superiore per un periodo di due mesi dovrà essere senz'altro inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto in aggiunta alla retribuzione del livello di appartenenza un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione contrattuale dei due livelli, composta da minimi tabellari e dall'indennità di contingenza.

Al lavoratore che sia destinato a svolgere, con carattere di continuità nel turno giornaliero di lavoro, mansioni rientranti in 2 diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito al livello superiore dopo 2 anni di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

ART. 7 - CESSAZIONE DI APPALTO

Le parti stipulanti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate da contratti di appalto, convengono quanto segue in caso di cessazione di appalto per la tutela dei livelli complessivi di occupazione nel settore stesso e con l'obiettivo di realizzare una sempre più qualificata utilizzazione produttiva dei lavoratori.

- a) In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alla rappresentanza sindacale e/o alle Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.
- b) In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dei lavoratori esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno quattro mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi o aumenti di prestazioni.
- c) In caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dall'UPLMO territorialmente competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale e/o le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative ovvero le esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche introdotte dall'impresa nel servizio col mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Gli adempimenti di cui alle lettere b) e c) trovano applicazione soltanto per le imprese aventi nel singolo appalto interessato più di 5 dipendenti con contratto a tempo indeterminato in organico, da almeno 6 mesi prima della cessazione dell'appalto medesimo.

Fermo restando quanto previsto dai punti a), b) e c) di cui al presente articolo, nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soli soci - lavoratori che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, trasferiti dall'azienda cessante.

La normativa di cui al presente articolo dovrà essere armonizzata con quanto previsto nel Decreto Legislativo n. 18/2001.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. In tal senso allegano la lettera circolare del Ministero del Lavoro prot. n. 5/26514/70/APT del 28 maggio 2001.

ART. 8 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di fine rapporto stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

ART. 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art.23 della legge 28 febbraio 1987, n.56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, co. 7 ss. del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di

instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate all'art. 3, decimo comma, del decreto legislativo n. 61/2000.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 17 del presente contratto collettivo, con un massimo di 250 ore nell'anno solare.

Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. A partire dalla nona ora nell'arco della medesima giornata lavorativa e/ o dalla 251^a nell'anno solare, troverà applicazione la maggiorazione di cui all'art. 3, sesto comma, del Decreto Legislativo n. 61/2000.

Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

Fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l.

E' altresì consentito, previo assenso delle parti, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 19 del presente CCNL.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a., o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 20 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 75 ore mensili e 800 ore annuali.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

ART. 10 - CONTRATTI A TERMINE

Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 23 legge n. 56/87 nelle seguenti ipotesi:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in aspettativa;
- sostituzione di lavoratrici madri in astensione facoltativa;
- imprevista intensificazione di attività;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

ART. 11 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti stipulanti nel riconfermare la validità della legge n. 863/84 e successive modificazioni e dell'accordo interconfederale 18/12/1988 e successive rinnovazioni e modificazioni si attiveranno con incontri in sede territoriale al fine di rimuovere eventuali ostacoli alla corretta applicazione delle predette normative tenute presenti le specificità del settore.

ART. 12 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

Con riferimento all'Accordo Interconfederale 18/12/88, le parti, nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, confermano le ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di inserimento di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi per:

- lavoratori oltre i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
- lavoratori sotto i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni escluse dall'applicabilità dei contratti di formazione e lavoro;
- lavoratori sotto i 29 anni per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente contratto, è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

ART. 13 - APPRENDISTATO

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale, previo adeguato tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 4° al 1°.

Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalle normative in materia, possono essere assunti i giovani di età non inferiore a quindici anni compiuti, qualora abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria, e non superiore a ventiquattro, ovvero ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva.

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

4° livello	18 mesi
3° livello	18 mesi
2° livello	24 mesi
1° livello	24 mesi

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione

L'impegno formativo dell'apprendista, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna ed è graduato in relazione al possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere con le seguenti modalità:

Titolo di studio

Ore di formazione

Scuola dell'obbligo

120 ore medie annue retribuite

Titolo di istruzione post-obbligo
o attestato di qualifica non
idonei rispetto al profilo
professionale da conseguire

80 ore medie annue retribuite

Titolo di istruzione post-obbligo
o attestato di qualifica
professionale idonei rispetto al
profilo professionale da conseguire

60 ore medie annue retribuite

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico - pratica.

Trattamento economico

La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31.7.1992, del livello corrispondente alla qualifica professionale da acquisire. Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione sarà composta dal 70% della retribuzione tabellare, del 100% dell'indennità di contingenza per apprendistato ed EDR, e per la seconda metà del periodo di apprendistato dall'85% della retribuzione tabellare, 100% dell'indennità di contingenza per apprendistato ed EDR (vedi tabelle allegate al presente c.c.n.l.).

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso, ai sensi delle circolari del Ministero del Lavoro n. 102/86 e n. 46/2001, il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

La durata della prestazione lavorativa deve essere tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale

Ferie

La durata delle ferie non potrà essere inferiore a giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore a sedici anni.

Conferma

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 60% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 36 lettera b) del presente c.c.n.l., avrà diritto ad un'indennità pari al 60% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare congiuntamente, anche di concerto con gli organismi competenti, i contenuti della formazione esterna da impartire agli apprendisti.

ART. 14 - LAVORO TEMPORANEO

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge n. 196/97 può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge stessa, e cioè:

- “nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali”;
- “nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma quarto dell' art. 1 della legge n. 196/97,

anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a), art. 1 comma 2 della legge n. 196/97 citata:

1. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
3. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
4. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media trimestrale l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'appalto.

Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo ed i motivi del ricorso allo stesso.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi della Circolare INPS n. 157 del 27 luglio 1999 è consentita l'utilizzazione di lavoratori interinali a tempo parziale.

ART. 15 – LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi degli artt. 9 e 17 del c.c.n.l. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro n. 43/1998. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le modalità applicative della presente norma saranno definite a livello aziendale, previo confronto con le R.S.U. ovvero, ove non ancora costituite, con le R.S.A.

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare congiuntamente gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito di un gruppo di lavoro paritetico appositamente costituito entro un anno dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

ART. 16 – CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

Le parti si incontreranno al fine di esaminare le questioni attinenti ai contratti di collaborazione coordinata non occasionale, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo, in attesa della definitiva approvazione della legge attualmente in discussione presso i competenti organi legislativi.

ART. 17 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore settimanali, di norma su sei giorni.

Le prestazioni orarie oltre i limiti settimanali di cui ai precedenti commi vanno compensate come previsto dagli artt. 18 e 19.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa giornaliera anche con due riprese, dopo l'inizio dell'orario di lavoro, nell'ambito di un nastro lavorativo di 11 ore, comprensivo di una interruzione non retribuita per la consumazione del pasto.

L'esigenza di riprese in numero superiore sarà oggetto di accordo con la rappresentanza sindacale.

Dal 1° maggio 1985 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 40 ore annue.

Dal 1° maggio 1988 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una giornata.

Dal 1° gennaio 1989 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata.

Dal 1° ottobre 1993 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata .

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

Le riduzioni di cui al presente articolo sono attuati attraverso la concessione di riposi compensativi o anche mediante forme alternative previo esame congiunto con la rappresentanza sindacale, fatte salve le modalità già in atto aziendali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.

ART. 18 – ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 9 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la r.s.u. interessata, ovvero, ove non ancora costituita, con le r.s.a. o, in mancanza anche di queste, con le OOSS territoriali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di orario multiperiodale oltre le 40 ore è pari a 100 ore.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituite, alle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto di riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, usufruirà di riposi differiti.

I riposi compensativi saranno in ogni caso goduti entro l'anno solare di riferimento.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

ART. 19 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a dare la sua prestazione, nei limiti consentiti dalla legge e salvo giustificati motivi di impedimento, anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempreché il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale, fatto salvo quanto previsto dall' articolo 18.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai punti a), b), c) dell'art. 22.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario feriale	30%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

Con decorrenza 1° maggio 1986, per gli operai il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione di € 0,77 (£ 1.500) per ogni ora di prestazione. Dall'1.1.1996 tale maggiorazione è elevata a € 1,36 (£. 2.625).

Detto compenso non è computabile nel trattamento di malattia e nel trattamento di fine rapporto. Per l'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13^a mensilità e 14^a mensilità, a decorrere dalla stessa data del 1° maggio 1986 sarà corrisposto un importo aggiuntivo pari a € 0,258 (£ 500) orarie. Dall'1.1.1996 tale incidenza è elevata a 0,452 (£. 875).

Pertanto, dall'1/1/1996 il nuovo importo del compenso per lavoro notturno è pari a complessive € 1,81 (£. 3.500); tale importo assorbe fino a concorrenza concessioni aziendali allo stesso titolo.

Solo per gli impiegati, il lavoro notturno o domenicale è compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20%
2) lavoro notturno non in turni avvicendati	25%
3) lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	20%
b) per le ore straordinarie	50%

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

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate per gli operai sulla retribuzione base oraria; per gli impiegati sulla retribuzione globale.

La prestazione straordinaria non può superare le 140 ore annue.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro oltre i limiti contrattuali purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

Gli autisti non sono tenuti a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senza altra interruzione che quella per la consumazione del pasto.

ART. 20 - LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera a) del punto 1 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 532/1999.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/99.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 532/99 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. n. 532/99, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 532/99, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo

livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 primo comma del D. Lgs. n. 532/99 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

ART. 21 - RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata rispetto al turno prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera.

ART. 22 - GIORNI FESTIVI

A) Sono considerati festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all' art. 21;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;
- c) le seguenti dieci festività infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma la festa del Patrono, ai sensi del D.P.R. n. 792 del 1985, si celebra il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno una giornata di festività sostituiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle Festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui ai punti b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale, al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile.

Ai lavoratori che nelle festività di cui alle lettere b) e c) prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggioranza per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui innanzi spetta per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del S. Patrono della località ove si svolge il lavoro.

B) Legge n.54 del 5 marzo 1977, come modificata dal D.P.R. 792/ 1985.

Per quanto concerne le festività abolite al sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792 del 1985 (4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus domini, SS. Pietro e Paolo), fermo rimanendo il carattere lavorativo delle giornate corrispondenti alle ex Festività soppresse, si conviene che la festività del 4 novembre rimane acquisita all'attività lavorativa con il pagamento delle ore effettuate secondo i criteri di cui all'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

Per le rimanenti quattro ex festività, qualora venga richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore non compete alcun particolare trattamento economico e gli vengono concessi, in sostituzione, corrispondenti riposi compensativi.

I riposi compensativi non possono essere accorpati alle ferie e sono goduti dal lavoratore tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

Qualora i suddetti riposi compensativi non siano goduti entro l'anno di riferimento, al lavoratore sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

ART. 23 - FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi per 6 giorni lavorativi a settimana; ovvero pari a 22 giorni lavorativi per 5 giorni lavorativi a settimana.

In occasione della programmazione delle ferie le aziende ed i rappresentanti dei lavoratori esamineranno eventuali richieste del personale tenendo conto delle esigenze tipiche del servizio e del fatto che le ferie stesse debbono essere distribuite in due frazioni di cui una nel periodo estivo.

Nel periodo 1/6-30/9 l'impresa assicurerà, comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità di servizio il godimento di 2 settimane continuative di ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse con riferimento alla retribuzione globale.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie, al lavoratore saranno rimborsate le eventuali spese documentate derivanti dall'interruzione.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la azienda, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

ART. 24 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI E PER STUDIO

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. Permessi giornalieri retribuiti dovranno essere accordati ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che ne facciano domanda per comprovati motivi di esami in relazione a regolari corsi di studio frequentati presso istituti di istruzione statali, paraggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. ferma restando la facoltà del datore di lavoro di richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.

Tali permessi sono fissati in:

- giorni 5 per esami di licenza elementare;
- giorni 10 per esami di licenza media inferiore;
- giorni 12 per esami di licenza media superiore;
- giorni 2 per esame universitario.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno agevolati, su loro richiesta e con modalità da convenirsi aziendalmente, per la frequenza ai predetti corsi.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, ovvero di un convivente risultante dallo stato di famiglia, l'azienda concederà un permesso di 3 giorni retribuito se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si è verificato fuori della provincia

I permessi di cui al presente articolo non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

ART. 25 - TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni di legge nonché quelle emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

ART. 26 - TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE

Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi e comunque nei limiti ed alle condizioni della legge predetta.

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui al decreto legislativo n. 151/2001 a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dal decreto legislativo n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui al quinto comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001 nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni di legge nonché quelle emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

L'Azienda individuerà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.

ART. 27 - CONGEDO PARENTALE

Ai lavoratori di entrambi i sessi - ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di sei anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

ART. 28 - VOLONTARIATO

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'orario e turnazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

L'Azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991 n. 266.

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

ART. 29 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Conseguentemente, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. costituiranno entro il 30/6/1996 una Commissione Nazionale Paritetica, di complessivi sei componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

ART. 30 - MOLESTIE SESSUALI

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona, in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29 maggio 1990, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

ART. 31 - CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di quindici giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale.

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

ART. 32 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti del solo T.F.R.- salvo per i lavoratori in prova - si considera ai fini dell'anzianità di servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

ART. 33 - ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 52.

Per ogni giornata di assenza per la quale non compete alcun trattamento economico la retribuzione globale è ridotta di 1/26.

ART. 34 - INDENNITÀ INTEGRATIVA

Con decorrenza 10 aprile 1979, a soddisfacimento della richiesta di stipulazione di accordi integrativi di carattere provinciale o aziendale, l'indennità integrativa di cui all' art 27 del c.c.n.l. 11 marzo 1976 è stabilita per tutti i lavoratori nella misura dell'11 per cento della retribuzione tabellare.

Detta indennità va computata al fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Come stabilito nella "dichiarazione delle parti" di cui all'allegato 4 al presente c.c.n.l., l'indennità integrativa è stabilita per tutti i lavoratori nella misura dell'11 per cento della retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.

ART. 35 - PREMIO DI ANZIANITÀ PER GLI OPERAI E SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI

A) OPERAI

Agli operai verrà corrisposto un premio di anzianità nella misura dell' 8 per cento da calcolarsi sulla retribuzione tabellare.

Detto premio è computabile al fini della determinazione del compenso per ferie, festività, 13^a mensilità, 14^a mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

A decorrere dal 1° maggio 1988 la misura del premio viene elevata al 9 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Con decorrenza 1° luglio 1991 la misura del premio viene elevata al 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Come stabilito nella "dichiarazione delle parti" di cui all'allegato 4 al presente c.c.n.l., il premio di anzianità è stabilito per gli operai nella misura del 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.

B) IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 5,55 per cento calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1982 fino a raggiungere il 60 per cento della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31 dicembre 1982.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti degli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Nel caso di passaggio di livello, il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60 per cento. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Nel caso di variazione della retribuzione tabellare mensile l'importo degli aumenti per anzianità già maturati verrà ricalcolato sui nuovi minimi tabellari.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Per il calcolo dell'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1983 si rinvia alla "norma transitoria" dell'art. 30 del c.c.n.l. 30 aprile 1983 (Allegato 2).

ART. 36 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

A) Accertamenti sanitari.

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore, e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità stabilite dall'istituto di previdenza.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi della legge n. 300 del 1970.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300 del 1970 per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore è tenuto a trovarsi fin dal 1° giorno di assenza nel domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

In mancanza di tali comunicazioni, a meno di comprovate ragioni di impedimento o di ritardo nei termini di cui al 1° comma, l'assenza si considera ingiustificata con l'applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso.

Ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a modifiche dei provvedimenti di legge o amministrativi vigenti in materia.

B) Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi in caso di malattia e sino alla data di guarigione clinica in caso di infortunio, senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tale fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato escludendo da tale computo i periodi di assenza per infortunio sul lavoro.

Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero. Resta inteso che il periodo di aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

C) Trattamento economico di malattia ed infortunio.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di legge vigenti.

Per i casi di t.b.c., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, salvo dolo o colpa del lavoratore, verrà accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento.

OPERAI:

Dal 1° giugno 1986 per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione base.

Dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto il 50% della retribuzione globale. Per le assenze per infortunio sul lavoro all'operaio non in prova sarà corrisposta una integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione base dal primo giorno lavorativo di assenza fino a guarigione clinica.

IMPIEGATI:

Per le assenze per causa di malattia all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Per le assenze per infortunio sul lavoro all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale dal 1° giorno e fino a guarigione clinica, dedotto quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.

D) Cure termali

Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni di ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

ART. 37 - TUTELA DELLA MATERNITÀ

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.

I periodi di congedo di maternità, ai sensi dell'articolo 22, terzo comma del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a e alla 14^a mensilità nonché alle ferie.

ART. 38 - RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE

La retribuzione base, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza.

La retribuzione globale, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione base;
- eventuali premi o scatti di anzianità maturati di cui all'art. 35;
- eventuali altri aumenti comunque denominati.

ART. 39 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

ART. 40 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione tabellare è quella di cui all'allegata tabella 1).

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata data per un periodo inferiore, verrà effettuata per gli operai posticipatamente a mese e comunque entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga; per gli impiegati ad ogni fine mese.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con la rappresentanza sindacale.

In caso che l'azienda ritardi il pagamento di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

Sulle buste paga devono essere indicati:

- 1) generalità del lavoratore;
- 2) livello d'inquadramento;
- 3) elementi costitutivi della retribuzione;

4) elementi costitutivi delle ritenute previdenziali e fiscali.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento all'applicazione del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto al reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su singoli elementi costitutivi della stessa, al lavoratore dovrà essere corrisposta intanto la parte di retribuzione non contestata.

ART. 41 - TREDICESIMA MENSILITÀ

La liquidazione della 13^a mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una mensilità di retribuzione globale .

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate .

Il pagamento della 13^a mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

ART. 42 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà entro il mese di giugno una 14^a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione globale .

Detta mensilità è riferita al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

ART. 43 - INDENNITÀ VARIE

a) Indennità di presenza

A decorrere dal 1° maggio 1986 viene istituita una indennità di presenza pari a € 0,52 (lire 1000) giornalieri.

La predetta indennità, comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e entra però a far parte del trattamento di fine rapporto.

Dall'197/1991 l'indennità di presenza è elevata a € 1,03 (€ 2.000) giornalieri.

Dall'197/1992 è elevata a € 1,55 (€ 3.000) giornalieri.

Dal 1° luglio 1993 l'indennità di presenza è elevata a € 2,07 (£ 4.000) giornalieri.

La predetta indennità assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.

b) Indennità di produttività

A decorrere dal 1° maggio 1988 viene istituita una indennità di produttività pari a € 0,465 (lire 900) giornalieri computabile nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13^a mensilità;
- d) 14^a mensilità;
- e) trattamento fine rapporto.

c) Indennità di mensa

Dall'1/5/1990 è istituita una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, pari a € 1,29 (lire 2.500) giornalieri.

Dall'1/7/1991 l'indennità di mensa è elevata a € 1,55 (£ 3.000) giornalieri.

Dall'1/7/1992 l'indennità è elevata a € 2,07 (£ 4.000) giornalieri.

Dall'1/1/1996 l'indennità di mensa è elevata a € 2,84 (£. 5.500) giornalieri.

L'indennità di mensa non è computabile in nessun istituto contrattuale e di legge ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.

d) Indennità per maneggio denaro

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori sarà corrisposta una indennità nella misura di € 22,21 (lire 43.000) mensili.

Detta indennità è computata:

- nel trattamento per ferie; festività; 13^a mensilità e 14^a mensilità.

Per contro, l'indennità per maneggio denaro non è computata ai fini della determinazione del trattamento per malattia e del trattamento di fine rapporto.

e) Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 chilometri, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi aziendalimente.

f) Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi aziendalimente.

g) Indennità di uso bicicletta

L'impresa corrisponderà al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio una indennità mensile da concordarsi aziendalimente.

ART. 44 - INDENNITÀ DI TRASFERTA

Con il 1° agosto 2001 il personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- a) per assenza dalle 6 alle 9 ore: € 9,66 (£. 18.700);
- b) per assenza dalle 9 alle 15 ore: € 14,20 (£. 27.500);
- c) per assenza dalle 15 alle 24 ore: € 19,32 (£. 37.400).

Fermo restando quanto sopra nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 12 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un' ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, verrà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità di cui al primo comma, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia 1^a classe).

ART. 45 - RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nei casi previsti dall'articolo 44 e che sia comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni di servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

ART. 46 - TRASFERIMENTI

Il dipendente non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione della impresa, da una sede all' altra della stessa azienda situata in località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, eccetera).

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato non per motivi che comportino il licenziamento in tronco nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine purché ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

I lavoratori hanno inoltre diritto ai seguenti trattamenti.

OPERAI

Ad una indennità speciale di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata di 5 giorni se celibe; di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

IMPIEGATI

Ad una diaria di due terzi della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all' impiegato con famiglia

Il lavoratore ha altresì diritto al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se regolarmente registrato e per un massimo comunque di tre mesi.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

E' salva l'applicazione di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali ed alle particolari nuove prestazioni in relazione alla località ove il lavoratore è trasferito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato al trattamento di fine rapporto all' indennità di preavviso ed alle altre indennità previste per la liquidazione, salvo per i lavoratori di primo e secondo livello che all'atto della assunzione abbiano espressamente pattuito il diritto della azienda di disporre il trasferimento o che tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per lavoratori attualmente in servizio nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

ART. 47 - ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta richiede di restare continuamente a disposizione nei locali dell'azienda la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri.

L'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

ART. 48 - INDUMENTI DI LAVORO

Ogni anno viene fornita al personale operaio una giacca ed un pantalone estivo ed una giacca ed un pantalone invernale.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le imprese, per causa di forza maggiore non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta con decorrenza 1° maggio 1986, una indennità sostitutiva di vestiario nella misura di € 10,33 (lire 20.000) mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Con la retribuzione afferente al mese di luglio 1996, l'indennità sostitutiva di vestiario è elevata a € 12,91 (lire 25.000) mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità; essa non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

ART. 49 - PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro: qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

ART. 50 - RESPONSABILITÀ DELL' AUTISTA

L' autista non deve essere comandato nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo quanto sopra durante le operazioni di carico e scarico degli automezzi l'autista deve curare che il carico e lo scarico siano tecnicamente effettuati.

L' autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all' azienda.

L'autista che oltre alla conduzione dell'automezzo provvede alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette, è esonerato dalla responsabilità prevista dal 2° comma del presente articolo ove l'automezzo sia stato debitamente chiuso secondo l'ordinaria diligenza richiesta.

ART. 51 - RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di quindici mesi senza percepire retribuzione alcuna. Per quelle imprese che occupano da 7 a 15 dipendenti è previsto un incontro tra impresa e organizzazione sindacale territoriale al fine di esaminare la possibilità di adibire ad altre mansioni il lavoratore a cui è stata ritirata la patente. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 55.

ART. 52 - NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall' azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro o comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

La motivazione, il genere di punizione e la durata della stessa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commette infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alla lettera f).

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

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

ART. 53 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento alla legge n. 335/95 di riforma delle pensioni, le parti stipulanti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto sulla previdenza complementare, dopo il 30/9/1996.

ART. 54 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

OPERAI:

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e quello non ai sensi dell'art. 52, nonchè le sue dimissioni dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Il preavviso può avere luogo in qualunque giorno nel caso di cessazione dell'appalto.

IMPIEGATI:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato 5 anni di servizio:

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati di 3° e 4° livello.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di fine rapporto.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

ART. 55 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982 n. 297.

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 si richiama quanto previsto dall'art 20 del c.c.n.l. 30/5/1979 (Allegato 3).

ART. 56 - INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore, i trattamenti di cui agli art. 54 e l'indennità di cui all'art. 55 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, al parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuale atti di previdenza compiuti dall'azienda

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di legge e di contratto nell' ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

ART. 57 -COSTITUZIONE R.S.U. E DIRITTI SINDACALI

a) Premessa

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche di quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

Le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23/7/1993.

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e del presente contratto.

Le R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di secondo livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa nonché dal Protocollo del 23/7/1993.

b) Permessi sindacali

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei sindacati nazionali regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi o delle Delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al precedente comma dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Il limite annuo dei permessi retribuiti di cui al primo comma viene stabilito in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I complessivi permessi retribuiti per tutti i componenti la R.S.U. sono quelli già attribuiti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, previste per le unità produttive di cui alla lettera a) dell'art. 23 della legge 300/1970, pari a 1 ora e 30 all'anno per ciascun dipendente; tali permessi assorbono quelli retribuiti previsti dalla legge 300/1970.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dalla legge n. 300/1970, ai componenti la R.S.U. - che ne facciano richiesta - spettano altresì quelli aggiuntivi già attribuiti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali; e cioè complessivi permessi in misura non inferiore a 12 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali congressi e convegni di natura sindacale, dei quali 4 verranno retribuiti.

c) Affissione comunicati

Le Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto, le rispettive Organizzazioni territoriali e le R.S.U. hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

d) Assemblee del personale e referendum

I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle R.S.U. con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

I referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda se generali o alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

e) Locali per riunioni sindacali

L'azienda mette a disposizione delle R.S.U., dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.

Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle R.S.U..

f) Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

La delega conterrà:

- 1) le generalità del dipendente;
- 2) la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
- 3) l'Organizzazione Sindacale stipulante beneficiaria;
- 4) mese e anno di decorrenza;
- 5) luogo e data del rilascio;
- 6) firma del dipendente.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori.

Allo stato attuale è confermata nella misura dello 0,70 % della retribuzione mensile per 14 mensilità.

La procedura di cui sopra deve essere osservata anche nelle ipotesi di variazioni della trattenuta in questione.

Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'Organizzazione Sindacale stipulante interessata.

La trattenuta cessa dal mese successivo al pervenire della revoca all'Azienda.

Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascun sindacato stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

ART. 58 - ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO E CODICE DI COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva – anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse – è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della seguente procedura di raffreddamento e di conciliazione.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

1. Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

2. Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.
3. Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui alle precedenti lettere A), B) e C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui al comma precedente cessa di trovare applicazione.
4. I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui al primo comma della presente procedura, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.
5. Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui al comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive" cessa di trovare applicazione.
6. Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 e successive modifiche in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.
7. Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l., nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90 e successive modifiche, è la seguente:
 - 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
 - 2) questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
 - 3) qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
 - 4) qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
 - 5) per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive".

Art. 59 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per ogni lavoratore occupato l'azienda istituirà un apposito libretto sanitario in cui dovranno essere annotati gli infortuni e le malattie occorsi al lavoratore medesimo.

Le R.S.U. e/o R.S.A. esamineranno con le imprese la situazione degli ambienti di lavoro, proponendo eventuali miglioramenti o un diverso utilizzo degli stessi, alle condizioni e nei limiti di cui alla legge n. 300/1970.

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal D.L. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22/6/1995.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) hanno diritto, alle condizioni e nei limiti di cui alle vigenti disposizioni di legge, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Le parti si impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diviene parte integrante del presente C.C.N.L. - che stabilisca le modalità di elezione dei R.L.S. e i criteri di formazione degli stessi, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22/6/95.

ART. 60 - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda consegnerà tempestivamente al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro e ogni altro documento dell'interessato.

ART. 61 - NORME GENERALI E NORME SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I lavoratori dovranno osservare altresì le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modificano o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

ART. 62 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali sia collettive, concesse per accordi locali, od aziendali, salvo che sussistano clausole di assorbimento.

ART. 63 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Per quant'altro non previsto nel presente c.c.n.l. si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

ART. 64 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 1999 e scade il 30 giugno 2003.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Allegato 1)

Tabella 1/A

Liv.	Par.	Aumenti economici Al 197/2001	Retribuzione tabellare al 197/2001	Indennità di conting.	Retribuzione base al 197/2001
1°	166	£. 68.050 € 35,14	£. 1.485.950 € 767,43	£. 1.019.645 € 526,60	£. 2.505.595 € 1294,03
2°	139	£. 56.950 € 29,41	£. 1.244.150 € 642,55	£. 1.008.739 € 520,97	£. 2.252.889 € 1163,52
3°	122	£. 50.000 € 25,82	£. 1.092.000 € 563,97	£. 1.001.944 € 517,46	£. 2.093.944 € 1081,43
4°	110	£. 45.100 € 23,29	£. 984.700 € 508,56	£. 997.283 € 515,05	£. 1.981.983 € 1023,61
5°	100	£. 41.000 € 21,17	£. 895.100 € 462,28	£. 993.016 € 512,85	£. 1.888.116 € 975,13

Tabella 1/B

Liv.	Par.	Aumenti economici al 1911/2002	Retribuzione tabellare al 1911/2002	Indennità di conting.	Retribuzione base al 1911/2002
1°	166	£. 54.450 € 28,12	£. 1.540.400 € 795,55	£. 1.019.645 € 526,60	£. 2.560.045 € 1322,15
2°	139	£. 45.550 € 23,52	£. 1.289.700 € 666,07	£. 1.008.739 € 520,97	£. 2.298.439 € 1187,04
3°	122	£. 40.000 € 20,66	£. 1.132.000 € 584,63	£. 1.001.944 € 517,46	£. 2.133.944 € 1102,09
4°	110	£. 36.050 € 18,62	£. 1.020.750 € 527,17	£. 997.283 € 515,05	£. 2.018.033 € 1042,22
5°	100	£. 32.800 € 16,94	£. 927.900 € 479,22	£. 993.016 € 512,85	£. 1.920.916 € 992,07

S. e. & o.

TABELLE APPRENDISTI

Prima metà del periodo (dal 1/7/2001)

Tabella 2/A

Liv.	Retribuzione tabellare (70%)	Indennità di conting.	E.D.R.	Totale retribuzione
1°	£. 1.040.165 € 537,20	£. 822.000 € 424,53	£. 20.000 € 10,33	£. 1.882.165 € 972,06
2°	£. 870.905 € 449,78	£. 815.000 € 420,91	£. 20.000 € 10,33	£. 1.705.905 € 881,02
3°	£. 764.400 € 394,78	£. 809.000 € 417,81	£. 20.000 € 10,33	£. 1.593.400 € 822,92
4°	£. 689.290 € 355,99	£. 806.000 € 416,26	£. 20.000 € 10,33	£. 1.515.290 € 782,58

Seconda metà del periodo

Tabella 2/B

Liv.	Retribuzione tabellare (85%)	Indennità di conting.	E.D.R.	Totale retribuzione
1°	£. 1.263.057 € 652,31	£. 830.000 € 428,66	£. 20.000 € 10,33	£. 2.113.057 € 1091,30
2°	£. 1.057.527 € 546,17	£. 823.000 € 425,04	£. 20.000 € 10,33	£. 1.900.527 € 981,54
3°	£. 928.200 € 479,38	£. 817.000 € 421,95	£. 20.000 € 10,33	£. 1.765.200 € 911,66
4°	£. 836.995 € 432,27	£. 814.000 € 420,40	£. 20.000 € 10,33	£. 1.670.995 € 863,00

S. e. & o.

Prima metà del periodo (dal 1/11/2002)

Tabella 2/C

Liv.	Retribuzione tabellare (70%)	Indennità di conting.	E.D.R.	Totale retribuzione
1°	£. 1.078.280 € 556,89	£. 822.000 € 424,53	£. 20.000 € 10,33	£. 1.920.280 € 991,75
2°	£. 902.790 € 446,25	£. 815.000 € 420,91	£. 20.000 € 10,33	£. 1.737.790 € 897,49
3°	£. 792.400 € 409,24	£. 809.000 € 417,81	£. 20.000 € 10,33	£. 1.621.400 € 837,38
4°	£. 714.525 € 369,02	£. 806.000 € 416,26	£. 20.000 € 10,33	£. 1.540.525 € 795,61

Seconda metà del periodo (dal 1/11/2002)

Tabella 2/D

Liv.	Retribuzione tabellare (85%)	Indennità di conting.	E.D.R.	Totale retribuzione
1°	£. 1.309.340 € 676,22	£. 830.000 € 428,66	£. 20.000 € 10,33	£. 2.159.340 € 1115,21
2°	£. 1.096.245 € 566,16	£. 823.000 € 425,04	£. 20.000 € 10,33	£. 1.939.245 € 1001,53
3°	£. 962.200 € 496,93	£. 817.000 € 421,95	£. 20.000 € 10,33	£. 1.799.200 € 929,21
4°	£. 867.637 € 448,10	£. 814.000 € 420,40	£. 20.000 € 10,33	£. 1.701.637 € 878,83

S. e. & o.

Allegato 2)

ART. 30 - C.C.N.L. 30 APRILE 1983 - Norme transitorie

a) Agli impiegati in servizio alla data odierna sarà riconosciuta la frazione dello scatto biennale di anzianità in corso di maturazione al 30 novembre 1983 (tanti ventiquattresimi del 5% = 0,2083%, quanti sono i mesi già maturati a titolo di scatti alla data predetta).

La relativa percentuale sarà calcolata sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sulla indennità di contingenza alla stessa data e il corrispondente importo sarà erogato al compimento del biennio cui la frazione si riferisce o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, purchè successiva al 1° maggio 1983.

b) Gli importi in cifra maturati a titolo di aumenti periodici di anzianità, convertiti in percentuale saranno ricalcolati sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sull'indennità di contingenza alla data del 31 dicembre 1982.

c) La somma degli importi di cui alle lettere a) e b) concorre al raggiungimento della percentuale massima del 60%.

Tutti gli impiegati in servizio alla data del 1° maggio 1983 matureranno il primo scatto in base alla nuova normativa a decorrere dal 1° maggio 1985.

Allegato 3)

ART. 20 - C.C.N.L. 30 MAGGIO 1979 - Indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

L'indennità di anzianità è liquidata in base all'art. 2121 del codice civile.

Al lavoratore, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta una indennità pari a 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per ogni anno di anzianità prestato alle dipendenze dell'azienda.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo non verrà corrisposta, per il personale con qualifica operaia, per l'anzianità maturata al 30 aprile 1973. Per tale precedente anzianità l'indennità sarà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità maturata al 30 aprile 1971, 12 giorni per ogni anno di anzianità;
- per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1971 al 30 aprile 1973, 16 giorni per ogni anno di anzianità.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità di anzianità dovrà essere fatta comprendendo pure il rateo della tredicesima mensilità e della 14^a mensilità.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 21 del presente contratto.

Allegato 4)

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti convengono che gli aumenti retributivi come determinati nel rinnovo del c.c.n.l. stipulato in data 18 luglio 2001 comportano il congelamento in misura fissa degli importi di cui agli artt. 34 e 35, parte A), del c.c.n.l. 2 febbraio 1996, calcolati sulla retribuzione tabellare alla data del 31/12/1994.

Pertanto, con decorrenza 1° gennaio 1995 gli importi dovuti in applicazione delle norme citate risultano i seguenti, da erogarsi in misura fissa e non rivalutabili:

	Art. 34 . Indennità integrativa.	Art. 35. Premio di anzianità per gli operai.
1° livello	lire 120.241 (€ 62,01)	-----
2° livello	lire 100.562 (€ 51,94)	lire 109.704 (€ 56,66)
3° livello	lire 88.220 (€ 45,56)	lire 96.240 (€ 49,70)
4° livello	lire 79.772 (€ 41,20)	lire 87.024 (€ 44,94)
5° livello	lire 72.281 (€ 37,33)	lire 78.852 (€ 40,72)

Salvo errori od omissioni.

Detti importi sono computati ai fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, 13° e 14° mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

A fronte di quanto sopra, nonché in relazione al periodo di vacanza contrattuale, per il periodo dall'1 gennaio 1997 alla data odierna verrà riconosciuto al personale in forza per il periodo predetto la somma di £. 700.000, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 1997 - 18 luglio 2001, così ripartita:

- £. 250.000 con la retribuzione del mese di luglio 2001
- £. 250.000 con la retribuzione del mese di luglio 2002
- £. 200.000 con la retribuzione del mese di gennaio 2003

Tale importo complessivo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Allegato 5)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO
Divisione V

Prot. N. 5/26514/70/APT
Roma, 28 maggio 2001

LETTERA CIRCOLARE L/01

O G G E T T O: Applicabilità dell'art. 24 legge n. 223/91 alle risoluzioni dei rapporti di lavoro per fine appalto di servizio.

Alle Direzioni Regionali e
Provinciali del Lavoro
LORO SEDI

A seguito del rinnovo del c.c.n.l. riguardante le imprese di pulizia è stato posto il problema relativo all'applicabilità o meno delle previsioni normative contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223 nei casi in cui le imprese operanti in detto settore si trovino nella necessità di ridurre il proprio personale alla scadenza dei relativi contratti di appalto per effetto non già della soppressione del servizio ma dell'aggiudicazione dello stesso ad altra impresa.

Più in particolare, si tratta di stabilire se i licenziamenti comunicati a causa della cessazione di appalto siano ascrivibili alla fattispecie del licenziamento collettivo ovvero a quella dei licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo.

Il problema ha già costituito oggetto di attenzione da parte di questo Ministero che, a suo tempo, ha espresso il proprio avviso in risposta ad un quesito specifico nel senso di ritenere tali licenziamenti come "individuali plurimi" e non collettivi, con la conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art. 24 della citata legge 223/91 a tale fattispecie. Orbene, pur prendendo atto di qualche diversa pronuncia giurisprudenziale, lo scrivente ritiene opportuno confermare l'avviso già espresso. Tale impostazione trae conforto dalla considerazione che la perdita di un appalto di servizi pur costituendo una diminuzione dell'attività aziendale – eventualmente compensata da acquisizioni, contemporanee o successive, di altri appalti anche di maggiori entità – non viene di regola ricondotta né alle "sospensioni" del lavoro o alle "riduzioni" delle prestazioni lavorative in dipendenza di situazioni temporanee di mercato, né alle "ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni industriali", ovvero alle "crisi aziendali".

Si ritiene infatti che nel settore delle pulizie, così come negli altri settori dei servizi, il continuo turn over negli appalti sia assolutamente fisiologico essendo di norma gli appalti di durata limitata, con la conseguenza che la perdita di un determinato appalto non significa affatto riduzione stabile di attività, essendo possibile, anzi normale, che altri appalti siano aggiudicati a breve distanza temporale.

La rilevata qualificazione giuridica dei licenziamenti direttamente conseguenti alla perdita di appalto non già come licenziamenti collettivi, ma come licenziamenti individuali plurimi per g.m.o. trova ulteriore riscontro, sul piano dell'esegesi interpretativa dell'art. 24 della legge 223/1991, nella direttiva comunitaria (n. 75/129) di cui detta norma costituisce attuazione nell'ordinamento interno, per la quale è da intendersi licenziamento collettivo quello effettuato dal datore di lavoro per uno o più motivi "non inerenti alla persona del lavoratore", nel concorso di altre condizioni.

Tale impostazione, risulta del resto confermata dalla prassi applicativa che ha visto finora sempre escluso il ricorso alle procedure stabilite in precedenza dagli accordi interconfederali del 1950 e del 1965 sulle riduzioni di personale, nel caso

di risoluzioni dei rapporti di lavoro per perdita di appalto di servizi (seguite o meno da riassunzioni da parte dell'impresa subentrante).

Al riguardo lo scrivente ritiene utile, richiamare la posizione già espressa con la propria circolare n. 155/91 del 29.11.1991 (contenente direttive agli uffici periferici sull'applicazione della legge n. 223/1991, con la quale è stato chiarito (pag. 7) che ... "anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ma quella di cui all'art. 3, seconda parte della legge, 604/66, non si avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivooggettivo".

Confortano tale tesi le difficoltà di ordine applicativo, ovvero la considerazione che l'applicazione indiscriminata della procedura da un lato comporterebbe tempi e scadenze incompatibili con i tempi delle disdette e dei rinnovi degli appalti e dall'altro continui accavallamenti delle procedure via via instauratesi per i vari avvicendamenti di appalti, con assoluta ingestibilità del complesso meccanismo e con incertezze sugli ambiti di individuazione dei dipendenti (ciò con riferimento al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente, nonché all'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati di cui agli artt. 4 e 5 della legge). In quest'ottica viene valorizzata, infine, la funzione della contrattazione collettiva, la quale, preso atto che i settori interessati sono caratterizzati da frequenti cambi di gestione tra le imprese con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante, ha specificatamente previsto procedure contrattuali volte a tutelare i livelli di occupazione percorrendo soluzioni alternative all'adozione delle procedure di cui alla legge n. 223/91, giudicate di fatto inidonee a fornire valide garanzie occupazionali ai lavoratori, dal momento che i recessi sono motivati da un effettivo giustificato motivo oggettivo e non vi sono criteri di scelta da negoziare ed applicare.

Nelle delineate situazioni, infatti, in osservanza di tali specifiche clausole pattizie le imprese nuove aggiudicatricie provvedono ad assumere in tutto o in parte il personale già occupato nell'esecuzione dei medesimi servizi presso il committente mediante il ricorso all'istituto del passaggio diretto ed immediato come negozio implicante la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la contestuale instaurazione di un nuovo rapporto con l'impresa subentrante, per effetto dell'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati. Si invitano gli uffici in indirizzo a dare massima diffusione sul territorio del presente avviso.

IL DIRETTORE GENERALE

(dott.ssa Maria Teresa Ferraro)

Allegato 6)

Lettera da Ausitra

2 febbraio 1996

a
OO.SS.LL stipulanti

In relazione alle problematiche connesse alla tutela contrattuale dei lavoratori tossicodipendenti, l'Ausitra si impegna a raccomandare alle proprie associate di valutare di volta in volta se - a seguito di richiesta degli interessati - esistano condizioni di particolari difficoltà finanziarie e/o familiari che possano giustificare, a giudizio insindacabile delle imprese, l'erogazione di una somma a carattere di liberalità, nel periodo di aspettativa non retribuita accordato, ai sensi del comma 1 dello specifico articolo del c.c.n.l., al lavoratore tossicodipendente.

Allegato 7)

DECRETO 22 GENNAIO 2003

Determinazione del costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, riferito al mese di novembre 2002.

(GU n. 40 del 18-2-2003)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Vista la legge 7 novembre 2000, n. 327, recante "Valutazione dei costi del lavoro e della sicurezza nelle gare di appalto";

Visto, in particolare, l'art. 1, comma 1 della suddetta legge, nella parte in cui prevede che il costo del lavoro venga determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

Visto il decreto ministeriale 27 febbraio 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 30 marzo 2002, concernente la determinazione del costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, riferito al mese di luglio 2001; Considerata la necessita' di aggiornare il suddetto costo del lavoro a valere dal mese di novembre 2002;

Esaminato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, stipulato il 18 luglio 2001 tra FISE ASSOPOSTE, SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOST e UILTRASPORTI;

Sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del succitato contratto;

Accertato che nell'ambito del suddetto contratto non sono stati stipulati accordi territoriali;

Decreta:

Art. 1.

Il costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, riferito al mese di novembre 2002, e' determinato, a livello nazionale, nelle allegate tabelle, distintamente per gli operai e per gli impiegati.

Le suddette tabelle fanno parte integrante del presente decreto.

Art. 2.

Il suddetto costo del lavoro e' suscettibile di oscillazioni in relazione a:

- a) benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da norme di legge di cui l'impresa puo' usufruire;
- b) eventuali oneri derivanti dall'applicazione di accordi integrativi aziendali, nonche' specifici costi inerenti ad aspetti logistici (indennita' di trasferta, lavoro notturno, ecc.);
- c) oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Prot.n. p 42258 dM/MI