

**RINNOVO DEL CCNL DELLE AGENZIE MARITTIME  
RACCOMANDATARIE AGENZIE AEREE E MEDIATORI MARITTIMI**

**Delegazione FIT/CISL:**

presieduta dal Segretario Generale Sig. Claudio Claudiani e composta dal Segretario Nazionale, Sig. Mario Zotti, dal Coordinatore Nazionale Sig. Massimo Proglia unitamente ad una delegazione rappresentativa delle strutture territoriali composta dai Signori: Mario Pino, Maurizio Diamante, Giorgio Framarin, Ernesto Noviello, Sergio Pierdomenico, M.Luisa Pusceddu, Danilo Taino.

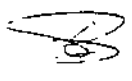
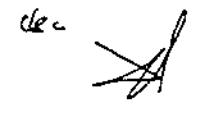

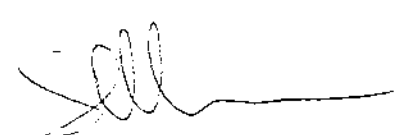
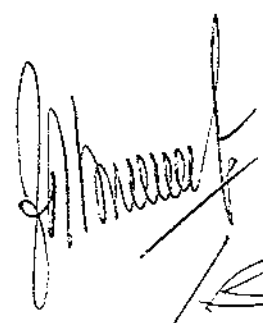
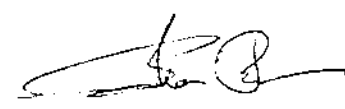
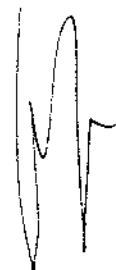

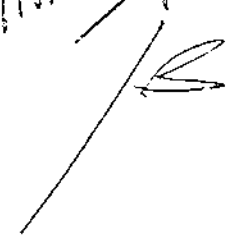


e con la partecipazione delle RSA:


Sig.ri Franca Abbondanza, Adriana La Magra, Mauro Scognamillo, Silvio Zongaro

ART. 1

SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi, e tutto il personale dipendente d'ambo i sessi. Il presente contratto che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, sostituisce dal 1° Aprile 2004 ad ogni effetto, il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 Agosto 2000.

OC   
(GIL)

**ART. 2**  
**POLITICA DEI TRASPORTI**

Premesso

- che la Federagenti, Federazione Nazionale di categoria degli Agenti Marittimi raccomandatarari e Mediatori Marittimi ed i Sindacati dei lavoratori hanno riconosciuto la validità di un confronto e dialogo permanente sulla politica dei trasporti, con diretto riferimento ai trasporti marittimi per l'importanza che essi hanno per l'economia generale;
- che l'opera delle Forze sociali - Associazioni di categoria e Sindacati dei lavoratori - è decisiva per concepire e svolgere una sempre migliore politica portuale rispondente alla necessità della nostra economia;
- che rientrano negli obiettivi di siffatta politica la riduzione al minimo dei costi dei servizi, il coordinamento, l'integrazione dei vari modi di trasporto secondo criteri di efficienza, produttività e razionalità;

Si conviene quanto segue

I rappresentanti della Federagenti e dei Sindacati dei lavoratori promuoveranno di norma annualmente ai vari livelli - Nazionale, Regionale e Provinciale - incontri allo scopo di esaminare congiuntamente tutte le misure per rendere operante e concreta una politica economica che sempre più aderisca ad una concezione europeistica del sistema dei trasporti marittimi e portuali.

In questo quadro la Federagenti o le sue articolazioni territoriali informeranno, ai vari livelli di competenza, le OO.SS. sull'andamento dell'attività produttiva del settore nelle diverse realtà geografiche con particolare riferimento alle nuove tecnologie e all'evoluzione dei traffici e alle loro conseguenze sull'occupazione e utilizzo delle forze lavoro.

**RELAZIONI INDUSTRIALI**

I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore trasporti devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le OO.SS..

In questo senso trova applicazione nella piattaforma il protocollo interconfederale del 23/7/1993.

*Livello Nazionale*

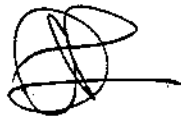
Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale porteranno a conoscenza di FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale dei trasporti:

- a) i programmi inerenti le prospettive del settore con articolazione per i trasporti marittimi ed aerei più significativi;
- b) le previsioni degli investimenti complessivi, con l'eventuale articolazione per i trasporti marittimi ed aerei e/o per aree geografiche;
- c) in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli altri Enti locali nel quadro di apposite leggi;
- d) i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali del trasporto marittimo ed aereo nonché i programmi di innovazione previsti;
- e) l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore nell'ambito dell'integrazione economica;
- f) i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

**ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LE AGENZIE MARITTIME, I MEDIATORI MARITTIMI E LE AGENZIE AEREE**

L'Ente Bilaterale derivante dal rinnovo contrattuale del 2 Agosto 2000 risponde alle esigenze dei mutamenti avvenuti attraverso l'attività di formazione continua a carattere tecnico e pratico a favore dei dipendenti del settore e della loro professionalità.

L'Ente ha i seguenti scopi:



Cisa



- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori territoriali. L'Osservatorio è lo strumento dell'Ente per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- h) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- m) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Con decorrenza 1° Gennaio 2002 il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Con decorrenza 1° Luglio 2004, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

#### OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Gli Osservatori hanno il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano le difficoltà allo sviluppo, per superarle, in tutte le forme possibili.

In particolare, saranno oggetto di studio ed anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

- a) andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di inserimento ed ai loro risultati, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77 e 125/90 e 53/2000 e successive modificazioni;
- b) la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- c) lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- d) la promozione della partecipazione delle associazioni nazionali e delle organizzazioni alle attività di istituzioni europee e delle organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per

migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale dell'Unione;

e) la raccolta di elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza dell'ambiente di lavoro;

f) l'istituzione a livello nazionale di corsi di formazione professionale per i lavoratori della categoria.

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio nazionale, verranno costituiti gli Osservatori regionali ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati dei lavoratori territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate dall'Osservatorio nazionale.


Gli Osservatori definiscono i propri programmi di lavoro impiegando le risorse di cui al precedente paragrafo, e potranno avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi, previa decisioni assunte di volta in volta.

Gli Osservatori trasmettono alle parti stipulanti il programma ed il rapporto circa la loro attività annuale, nonché gli studi e le ricerche compiuti e possono promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

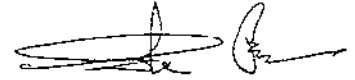
Gli Osservatori hanno sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla data di presentazione della richiesta di una delle parti che costituiscono l'Osservatorio."



CISL

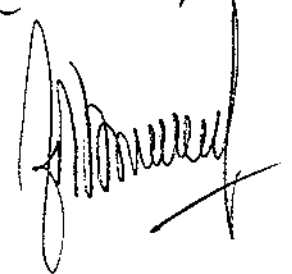


KE



Agui

(CGIL)



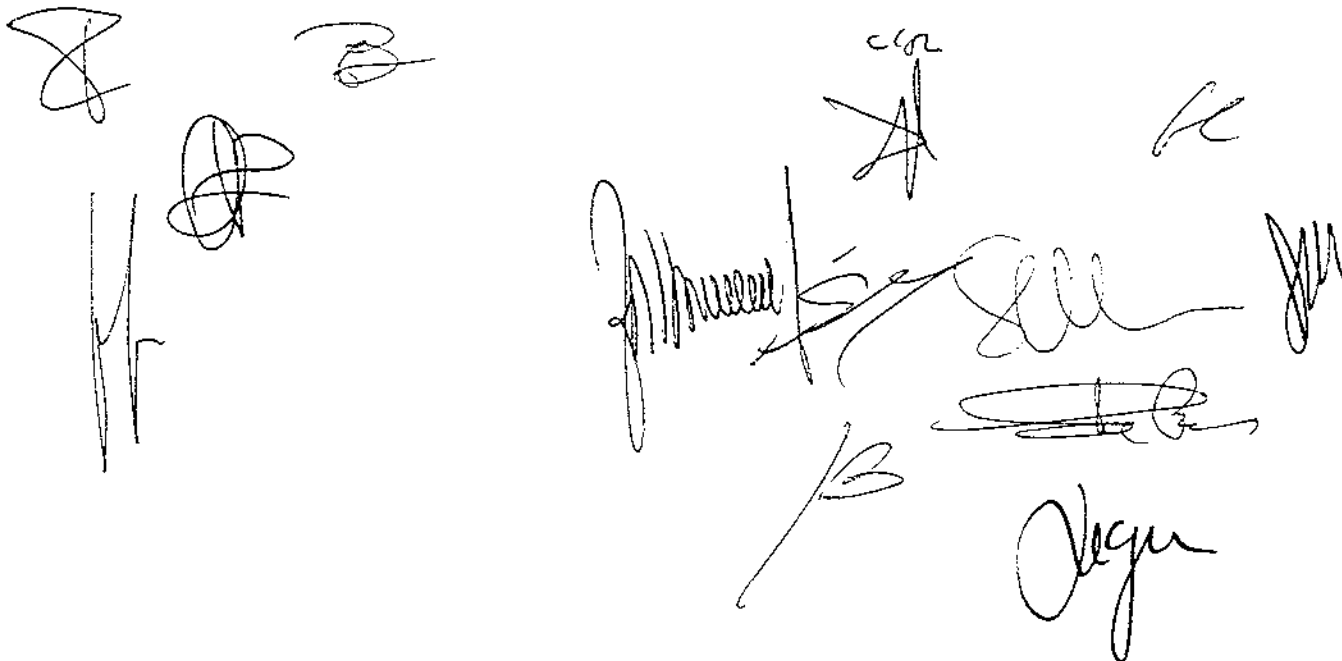
ART. 3

PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n° 635 (\*) e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le aziende e le OO.SS. stipulanti il contratto si impegnano a recepire quanto previsto dalla L.125/91, dal D. lgs 196/00 e dalla L.53/2000 con particolare riferimento all'art.9 che prevede contributi nell'ambito del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità in particolare su:

- progetti per lavoratrici madre o lavoratore padre di forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile;
- formazione per reinsediamento lavoratori dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center and right, there are more signatures, some of which are crossed out with a diagonal line. At the top right, there are initials 'CIR' and 'K'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Degan'.

## ART. 4

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale dipendente dalle Aziende che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, è distinto in:

- personale con mansioni impiegatizie;
- personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale viene distinto nei seguenti livelli:

#### 7° LIVELLO – QUADRI INTERMEDI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190 (\*), i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, e che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e di responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Tale categoria è prevista nell'ambito di unità aziendali con più di 12 dipendenti ed il lavoratore, per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 3 impiegati.

#### 6° LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori di concetto che hanno funzioni direttive svolte in autonomia – o con funzioni ispettive o tecniche – di particolare rilevanza per ampiezza e natura sempreché il grado di responsabilità – o l'importanza delle funzioni o dell'azienda non dia diritto alla qualifica di quadro, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati muniti di patente di raccomandatario e/o iscritti nei ruoli dei mediatori marittimi e/o muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora tali abilitazioni vengano utilizzate normalmente per conto dell'azienda
- responsabili di reparto
- responsabili organizzazione controllo e supervisione del reparto
- responsabili della gestione finanziaria, della tenuta registri IVA, del giornale bollato, del pagamento delle imposte e della redazione del bilancio
- responsabili di qualità
- capi servizio tecnico con poteri decisionali e funzioni ispettive in ordine alle operazioni di assistenza alle navi ed agli equipaggi con poteri discrezionali per la scelta degli stessi.
- cassiere principale della sede o cassiere unico con particolari incarichi di responsabilità espressamente affidatigli per iscritto dall'azienda (\*)
- produttori o acquirenti o programmatori di viaggi e/o di traffici internazionali o nazionali aerei marittimi e terrestri che abbiano le caratteristiche di cui alla declaratoria generale.

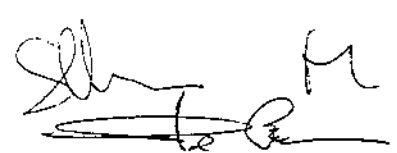
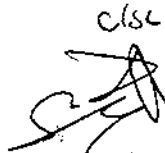
(\*) Spostato dal 5° al 6° livello

#### 5° LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori di concetto che svolgono in autonomia specifiche mansioni di notevole complessità nell'ambito del proprio reparto e che possono coordinare una o più persone.

Vengono classificati in questo livello a titolo di esempio:

- impiegati addetti alla trattativa commerciale con contatto diretto con armatori/noleggiatori e clienti per condizioni contrattuali particolari
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri
- coadiutori di mediatori marittimi
- capi sezione o uffici alle dirette dipendenze del responsabile di reparto
- sistemisti, programmatori e progettisti di software
- impiegati amministrativi e finanziari con conoscenza approfondita per la predisposizione del bilancio preventivo e/o consuntivo



- responsabili gestione del personale navigante: lavoratori che coordinano l'attività dell'ufficio che ricerca, seleziona e avvicenda il personale navigante.

#### 4° LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori di concetto che con perizia e buona conoscenza delle proprie mansioni svolgono attività che comportano, con limitata autonomia, l'applicazione di norme e procedure richiedenti specifiche conoscenze teoriche e pratiche.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati addetti alla trattativa commerciale standard, all'elaborazione di statistiche, alla quotazione di noli e liquidazione
- coadiutori di mediatori marittimi secondo istruzioni predefinite
- addetti ad attività di segreteria di direzione
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri secondo istruzioni predefinite
- addetti alla predisposizione delle pratiche di arrivo/partenza nave, di pratiche concernenti l'equipaggio ed al primo contatto con fornitori
- addetti alla predisposizione delle liste di imbarco/sbarco, contatto diretto con spedizionieri/terminal e gestione parco contenitori
- addetti alle pratiche operative conseguenti alla stipulazione di contratti di noleggio e compravendita
- impiegati amministrativi addetti al controllo, la verifica e la quadratura della contabilità generale e/o amatoriale e responsabili conti esborsi
- cassieri delle filiali
- impiegati incaricati dell'elaborazione di stipendi e contributi
- assistenti programmatori e sistemisti
- impiegati addetti alla preparazione, istruttoria e gestione delle pratiche di contenzioso e reclami
- procuratori doganali patentati in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono
- addetti alle paghe marittimi che, interpretando norme di legge e contrattuali, elaborano paghe e stipendi
- addetti alla gestione amministrativa od operativa delle pratiche di malattie marittime
- addetti che svolgono opera di ricerca e selezione del personale navigante e che ne organizzano l'avvicendamento.

#### 3° LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori d'ordine che svolgono attività di media complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- addetti che, nell'ambito di istruzioni predefinite, forniscono informazioni ai clienti
- addetti inserimento booking nell'ambito di istruzioni predefinite
- addetti alle registrazioni contabili, controllo fatture, incasso noli e archiviazione
- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave
- impiegati muniti di delega o procura permanente limitata per operazioni ferroviarie, postali, bancarie e doganali
- verifica e controllo movimentazione contenitori
- estensori di lettera di vettura
- addetti allo svincolo con rilascio buono di consegna
- addetti all'assistenza nave
- addetto al sollecito per il recupero crediti
- operatore help desk per applicativi e sistemi
- addetti alla prenotazione e vendita di biglietti e pasaggi marittimi ed aerei
- addetti a paghe marittimi con funzioni di rilevamento e controllo dei dati relativi alle prestazioni del personale

#### 2° LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori che svolgono attività di limitata complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- Fattorini e/o addetti ricezione e spedizione posta interna/esterna ed addetti all'affrancatura meccanica
- centralinisti
- archivisti
- assistenti all'addetto assistenza nave

Handwritten mark on the left margin.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature with 'CSA' above it.

Handwritten signature.

Handwritten signature with 'pl' above it.

Large handwritten signature on the right margin.

- addetti all'imputazione dati - siano essi operativi, amministrativi, contabili ecc. - secondo istruzioni predefinite
- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave secondo istruzioni predefinite
- autisti con patente C che guidano automezzi per i quali è richiesto tale tipo di patente
- addetti alla documentazione: compilazione e smistamento polizze di carico

1° LIVELLO

Appartengono al primo livello di ingresso lavoratori neoassunti, di prima esperienza, che, indipendentemente dalla futura qualifica, dovranno acquisire familiarità e conoscenze attraverso le esperienze aziendali. Il passaggio alla qualifica di appartenenza dovrà avvenire non oltre 12 mesi dalla data di assunzione.

La classificazione unica di cui al presente articolo non modifica le norme contenute nel CCNL 14 dicembre 1971, e nei contratti collettivi nazionali precedenti per i relativi periodi di vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegate e personale con mansioni non impiegate.

I diversi trattamenti di cui al capoverso precedente conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e mansioni non impiegate e non richiamate nel CCNL 14 Dicembre 1971, quali il trattamento per il richiamo alle armi, il fondo indennità impiegati, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore ed emananda.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici, oltre ai limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione, avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Federagenti stipulante e delle aziende da esse rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Norma transitoria

In applicazione del nuovo sistema di classificazione definito dal rinnovo del c.c.n.l. ed in particolare dall'ultimo paragrafo dell'intesa del 22 aprile 2004, le linee guida per l'inquadramento degli attuali dipendenti sono le seguenti:

- a) I lavoratori in forza alla data d'entrata in vigore del c.c.n.l. transiteranno nei nuovi livelli secondo il seguente schema:

Vecchio Inquadramento		Nuovo inquadramento
5°	→	1°
4°	→	2°
3°	→	3°
2°	→	4°
1°	→	5°

- b) I lavoratori sono in ogni caso tenuti all'effettuazione delle mansioni svolte precedentemente all'entrata in vigore del nuovo CCNL

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l. che in base al nuovo sistema classificatorio, quale definito dalla norma sopraindicata, dovessero risultare collocati in un livello di inquadramento superiore rispetto a quello previsto dal medesimo c.c.n.l., con riferimento al contenuto professionale delle mansioni cui sono stati precedentemente adibiti nell'azienda, saranno tenuti ad effettuare le mansioni medesime e non potranno in alcun modo rivendicare l'attribuzione delle mansioni proprie del nuovo livello, a meno che non siano a queste espressamente assegnati dall'azienda.

In particolare le parti dichiarano che i lavoratori che, in base al nuovo sistema classificatorio, siano inseriti in livelli superiori a quelli previsti per le mansioni effettivamente svolte conserveranno esclusivamente in virtù di un riconoscimento "ad personam" tale superiore inquadramento.

*[Handwritten signatures and initials]*

ART. 5

NORME PER I QUADRI

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 c.c. e dell'art. 5 della legge n. 190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività.

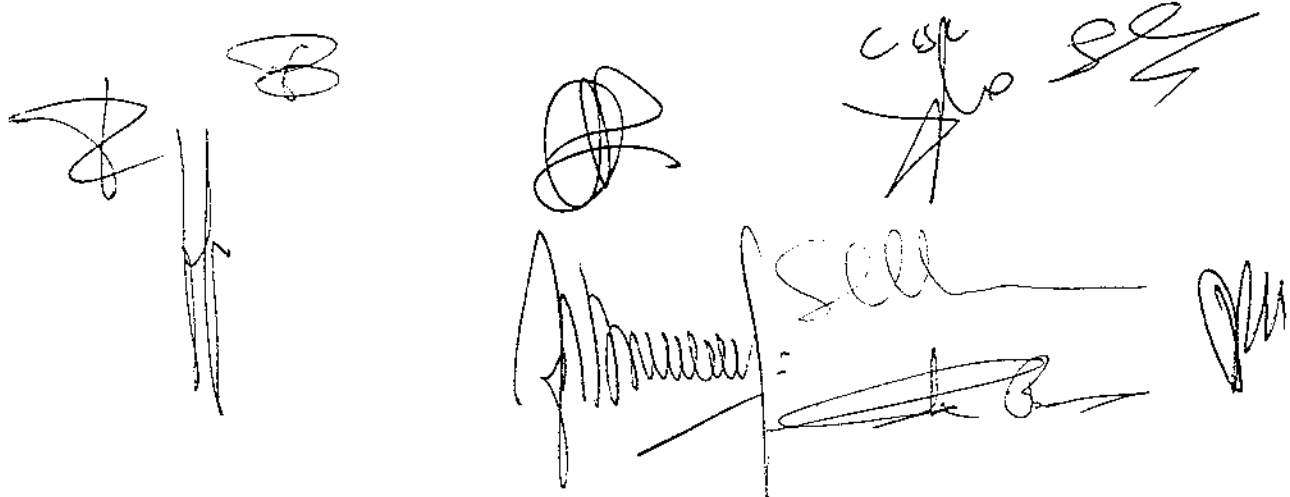
La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino a sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per i fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli Quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dalla data di riconoscimento della categoria Quadri da parte dell'azienda, ai lavoratori interessati verrà corrisposta una 'indennità di funzione' pari a Euro 25,82 mensili lorde.

A far data dal 1° gennaio 1992, tale indennità viene elevata a Euro 51,65 lorde mensili.



**ART. 6**  
**ASSUNZIONE**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina del collocamento al lavoro.

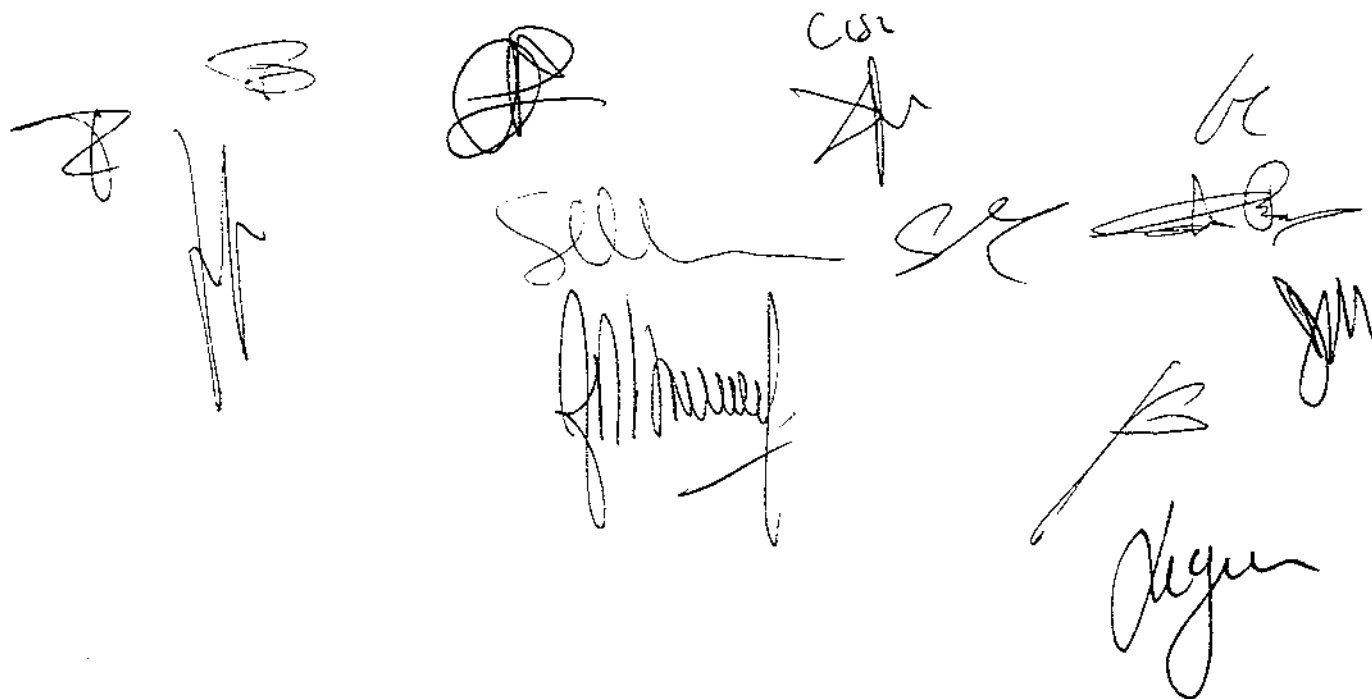
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) il luogo e la data di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica e le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata del periodo di prova.

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare i documenti previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

All'atto dell'assunzione le aziende possono sottoporre il personale a visita medica tramite enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

L'azienda deve inoltre tenere a disposizione del personale copia del presente contratto di lavoro, affinché ne possa prendere visione.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate cursive signatures. One signature in the center is written in a larger, more legible cursive script. There are also some small, isolated initials or marks.



**ART. 8**  
**APPRENDISTATO**

Apprendistato

In attesa della regolamentazione del Contratto di apprendistato ai sensi del decreto legislativo 276/03, le parti convengono che continuerà ad applicarsi la vigente normativa in materia per le parti ancora in vigore così come regolamentato nel precedente c.c.n.l.

Considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione al riordino della legislazione sul mercato del lavoro, tenuto conto dei problemi esistenti sul piano occupativi nelle realtà marittime portuali, con particolare riferimento all'opportunità di acquisire con la pratica esperienza specifiche competenze corrispondenti alle trasformazioni in atto nelle attività delle agenzie marittime, le parti convengono di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

1) Ai sensi dell'art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56 (1), per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.

A tal fine 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.

2) 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 risolvere il rapporto senza preavviso.

3) Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

*a) paga base tabellare:*

- per la prima metà del periodo di apprendistato: il 60% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati inquadrati nel livello per il quale viene svolto l'apprendistato;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: il 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati inquadrati nel livello per il quale viene svolto l'apprendistato;

*b) indennità di contingenza:*

- secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26 aprile 1986, n° 38 (2) così come modificata dalla legge 13 luglio 1990 e sarà comprensiva dell'E.D.R. così come stabilito dall'accordo interconfederale 31 luglio 1992.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

4) Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 24 mesi per i lavoratori assunti per il raggiungimento della qualifica di impiegato/operaio di 3° livello, mentre si estingue al termine di 18 mesi per quei lavoratori assunti per il raggiungimento della qualifica di impiegato di 2° livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla data di cessazione stessa.

Entro 6 mesi dall'attuazione della normativa in questione le parti si incontreranno per la completa disciplina dell'istituto dandosi atto che la regolamentazione contrattuale sarà ispirata ai seguenti principi già concordati:

Apprendistato diritto-dovere

Comma 4 punto c)

Le parti convengono che la determinazione delle modalità di erogazione della formazione interna aziendale saranno individuate nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale di cui all'art. 2 del C.C.N.L. agenzie marittime.

Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n° 276.

La durata dei contratti viene così individuata:

- apprendisti impiegati d'ordine ed operai

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be the signatures of the parties involved in the agreement.

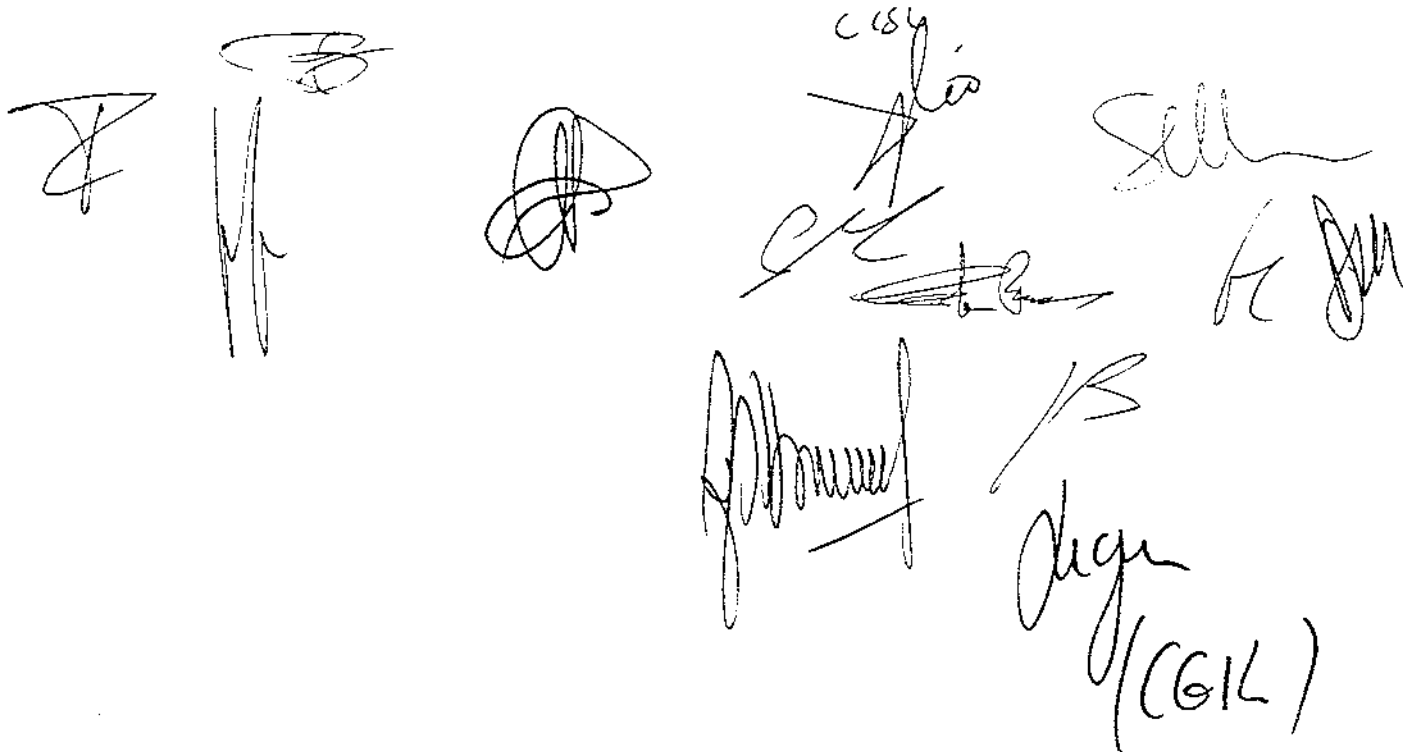
24 mesi (per i primi 12 mesi sarà prevista la retribuzione del secondo livello inferiore a quello di assegnazione definitiva e per i secondi 12 quella del livello immediatamente inferiore)

- apprendisti impiegati di concetto  
30 mesi (per i primi 15 mesi sarà prevista la retribuzione del secondo livello inferiore a quello di assegnazione definitiva e per i secondi 15 quella del livello immediatamente inferiore)
- apprendisti impiegati direttivi  
36 mesi (per i primi 18 mesi sarà prevista la retribuzione del secondo livello inferiore a quello di assegnazione definitiva e per i secondi 18 quella del livello immediatamente inferiore)

Le parti convengono altresì che la determinazione delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione interna aziendale saranno individuate nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, per un numero 135/150 ore annuali. Nell'ambito delle 135/150 ore dovranno essere ricomprese le ore della formazione esterna previste nella norma.

#### Apprendistato di alta formazione

Le parti convengono che il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, saranno applicati secondo le norme previste, anche a seguito di quanto verrà regolamentato dalle regioni di competenza.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'CISY' at the top, 'Sella', 'A. J.M.', and 'degn (CGIL)' at the bottom right. Other signatures are more stylized and difficult to decipher, including one that looks like 'F' and another that looks like 'M'. There are also several sets of initials and scribbles.

ART. 10

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale stipulato in data 11 febbraio 2004 tra Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Abi, Confservizi, Col diretti, Cia, Confagricoltura, Apla e CGIL, CISL, UIL e UGL per la regolamentazione del nuovo contratto di inserimento.

Fermo restando quanto previsto dal suddetto accordo interconfederale, le parti ritengono comunque opportuno prevedere:

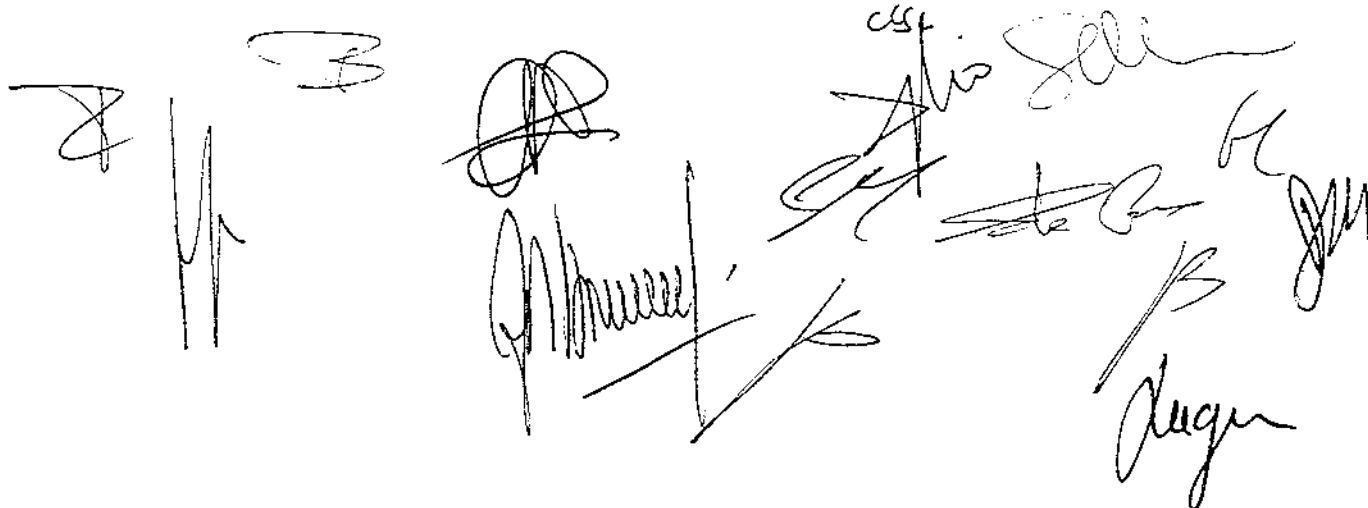
- la categoria di inquadramento del lavoratore dovrà essere inferiore di un solo livello rispetto alla categoria che, secondo il C.C.N.L. applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quella al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto;
- mantenimento delle disposizioni previste al punto 5) ed al punto 1) dell'accordo nazionale sui CFL.

Entrambe le parti convengono altresì di prevedere una bozza standard di progetto individuale di inserimento così come previsto all'art. 52.

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento, la durata non potrà superare i dodici mesi.

I diritti dei lavoratori che accedono al lavoro attraverso gli strumenti suddetti saranno tutelati, sotto l'aspetto retributivo e sindacale, nei limiti previsti dalla legge, come per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.



A collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. One signature is clearly legible as 'Alo Soli' with 'CISL' written above it. Other signatures are more stylized and difficult to read, but some appear to include 'CISL' or 'UIL'.

ART. 11

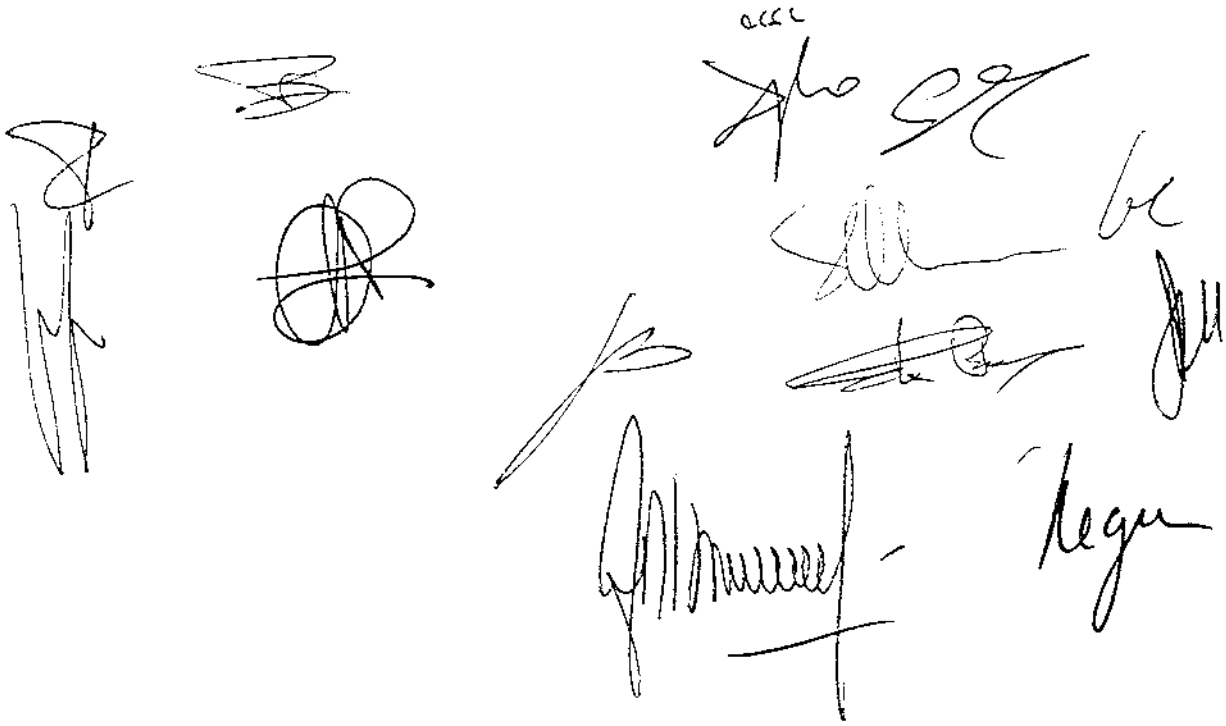
CONTRATTI A TERMINE

Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dalla legge 6/11/2001 n°368.

Nei confronti dei dipendenti con mansioni impiegatizie assunti con contratti a termine di nuova stipulazione, compresi gli eventuali rinnovi di contratti che vengono a scadere dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si applicano i minimi di stipendio in vigore alla data di stipulazione o del rinnovo, aumentati del 10%.

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano nei confronti del personale assunto con contratto a termine di durata non superiore a tre mesi.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'organizzazione imprenditoriale competente per territorio comunicherà alle OO.SS. le eventuali assunzioni avvenute con contratto di lavoro a tempo determinato.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are highly stylized and cursive, while others are more legible. One signature on the right side appears to be 'Regu'. There are also several initials and scribbles, including a large 'M' on the left and a signature that looks like 'Gho' with 'CCCL' written above it.

ART. 12

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro somministrato serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato delle imprese e deve corrispondere a casi in cui è possibile un contratto di lavoro (diretto) a tempo determinato, e può essere concluso, anche per l'aumento temporaneo di attività, nei seguenti casi:

- punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo, impiegati per le fattispecie di cui sopra, non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui al primo paragrafo; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

LAVORO INTERMITTENTE

Anche in considerazione della mancata emissione dei decreti ministeriali previsti dalla legge, le parti, preso atto della impossibilità di applicazione della normativa relativa nell'ambito delle attività delle Agenzie Marittime, rimandano ogni esame alle stipulazioni del successivo C.C.N.L.

LAVORO RIPARTITO

Considerata la particolarità del rapporto, che prevede per tutte le qualifiche una preparazione professionale adeguata e costante che imporrebbe un adempimento solidale da parte di più persone si rinvia alla utilizzazione delle norme previste per il contratto a tempo parziale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two vertical lines and a signature. In the center, there is a large, circular scribble and a signature. On the right, there are several signatures, including one with 'C134' written above it, and another with 'legua' written below it. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

ART. 13

MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

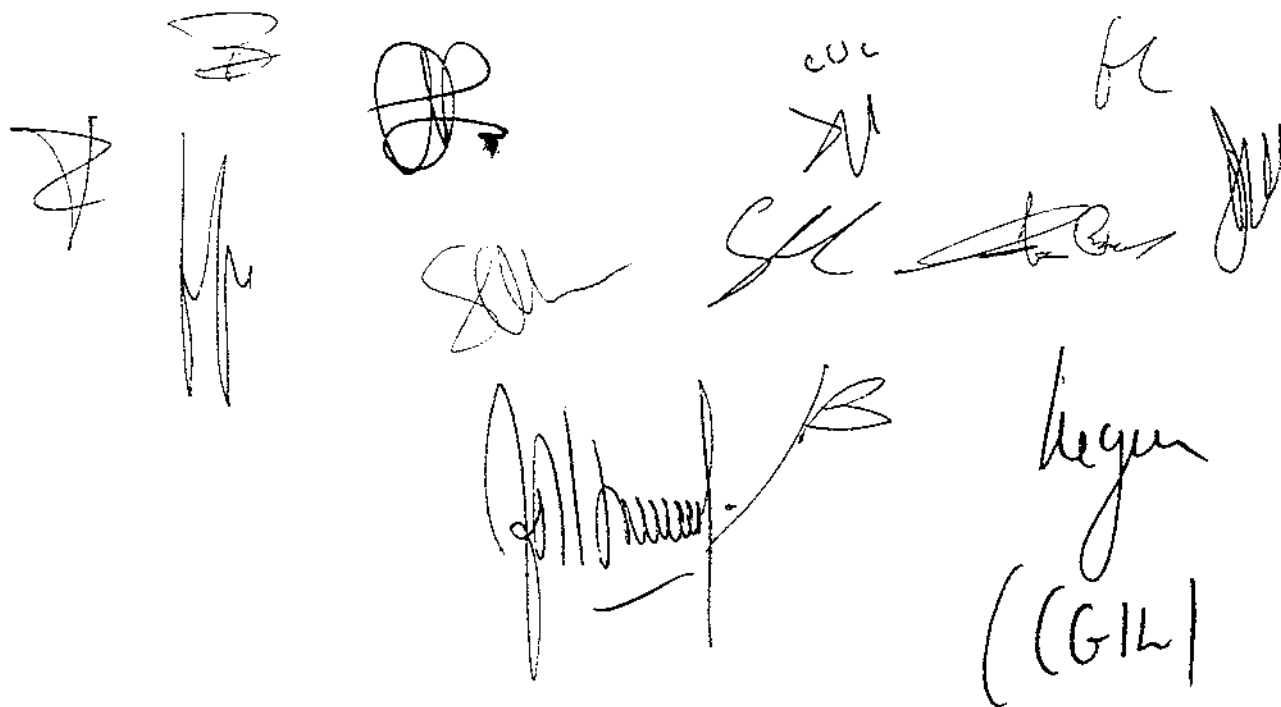
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive.

Trascorso un periodo di:

- tre mesi per gli impiegati di 6° livello;
- due mesi per il personale degli altri livelli

nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel nuovo livello.

Nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi passaggio di livello.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top, there are several small, stylized marks. Below these, there are several larger, more complex signatures. One signature on the right side is clearly legible as 'legu' with '(GIL)' written underneath it. Other signatures are more abstract and difficult to decipher, but they appear to be personal or official marks.

ART. 14

CUMULO DI MANSIONI

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti, rispetto a quelle normalmente espletate, e, comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito al livello superiore dopo diciotto mesi di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some initials are more legible, such as 'CDL' at the top right, 'eg A', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. There are also some illegible scribbles and marks.

## ART. 15

### ORARIO NORMALE DI LAVORO

#### PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

L'orario normale di lavoro, dal 1° Gennaio 2002, è di 39 ore settimanali, distribuite nell'arco di cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese nell'arco orario che va dalle 8 alle 19.

Durante la giornata il lavoratore, per la consumazione del pasto, ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti. Le eventuali modifiche delle condizioni in essere dovranno essere concordate tra le parti.

La distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno oggetto di esame preventivo tra le parti.

Dal 1° Gennaio 2001, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite e per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo, sono riconosciute ulteriori 12 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso.

Da tale data, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite, per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo e per quanto previsto al comma precedente, sono riconosciute ulteriori 8 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso. A seguito dell'avvenuto assorbimento delle 48 ore di permesso (come previsto dal C.C.N.L. 2 Agosto 2000) e dalla stabilita durata dell'orario di lavoro settimanale a 39 ore, le ore di permesso retribuito ammontano a 40 per ogni anno.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno, inoltre, riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti.

E' facoltà dell'azienda chiamare in servizio la mattina del sabato il personale strettamente necessario per assicurare i servizi indispensabili.

Le ore di servizio prestate al sabato mattina saranno compensate con la retribuzione oraria globale maggiorata del 25%.

Gli impiegati addetti alle macchine contabili (per le macchine elettrocontabili a schede perforate la presente norma si riferisce soltanto alle macchine di preparazione e verifica delle schede) non potranno di regola essere adibiti all'uso delle medesime per più di cinque ore giornaliere, restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di video terminali, saranno adibiti all'uso degli stessi in conformità alle normative di cui al Dec.Leg.vo 626/94.

In particolare, l'azienda si attiverà a:

- assicurare una pausa di 15 minuti ogni 120 di attività continuativa al lavoratore che protrae la sua attività lavorativa per almeno 4 ore consecutive;
- ottemperare agli obblighi di sorveglianza sanitaria:
  - 1) prima che l'operatore sia adibito all'uso di VDT;
  - 2) con periodicità quinquennale fino al 50° anno di età del lavoratore;
  - 3) con periodicità biennale dopo il 50° anno di età;
  - 4) con periodicità biennale ove, in esito alla visita preventiva, l'operatore venga giudicato "idoneo con prescrizioni";
  - 5) ogni qualvolta il lavoratore sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Al RLS o in assenza alle RSA-RSU o alle Segreterie delle OO.SS. dovrà essere fornita documentazione che prova l'ottemperanza a quanto previsto dalla legge 626 (es: documentazione valutazione rischi)

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

#### Dichiarazione a verbale

*Le parti 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. 17, 5° comma D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 il quale esclude dalla limitazione dell'orario i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o le altre persone aventi potere di decisione autonomo.*

*A tale effetto 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 di quinto livello e di sesto livello.

#### PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

La durata dell'orario di lavoro è di trentanove ore settimanali con un massimo di otto ore giornaliere ed è distribuito di norma nell'arco di cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese di norma nell'arco orario che va dalle ore 8 alle ore 19, escluso il personale di pulizia e di custodia.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo fra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, essi 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, ventiquattr'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 tempestivamente 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.

#### PERMESSI RETRIBUITI

Per tutti i lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, (per complessive 32 ore) in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n°54 del 1977, verranno fruite a partire dal 1° gennaio 1980. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi per complessive 68 ore annuali, con le conseguenti decorrenze: 16 ore, in ragione d'anno, dal 1° gennaio 1982; 8 ore, in ragione d'anno, dal 1° luglio 1984; 8 ore, in ragione d'anno, dal 1° luglio 1985; 8 ore, in ragione d'anno, dal 31 dicembre 1985; 8 ore, in ragione d'anno, dal 1° luglio 1989; 8 ore, in ragione d'anno, dal 31 marzo 1991; 4 ore, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 1993 e 8 ore, in ragione d'anno, dal 1° gennaio 1995, salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto, in materia di riduzione, permessi e ferie.

A livello aziendale le parti potranno concordare l'eventuale trasformazione delle 68 ore di permessi in riduzioni effettive dell'orario di lavoro.

Delle 68 ore annuali, 8 ore saranno destinate di norma al pomeriggio della vigilia di Natale ed al pomeriggio del 31 dicembre.

Tali permessi, saranno usufruiti entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono, o, in caso contrario, saranno retribuiti nel mese di gennaio dell'anno successivo.

Non sono cumulabili con le ferie.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Trattandosi di istituto a base annua le frazioni inferiori all'anno saranno calcolate per dodicesimi.

La presente regolamentazione sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dal contratto sulle festività abolite.

ART. 16

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere concesso 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 altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salvo l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art.18 mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Qualora, per esigenze di servizio, la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno tre giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten initials: M, Z]*

*[Handwritten signature: C. B. L.]*

*[Handwritten signature: S. P.]*

*[Handwritten signature: A. B.]*

*[Handwritten signature: J. M.]*

*[Handwritten signature: P.]*

*[Handwritten signature: P.]*

**ART. 17**  
**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le seguenti festività nazionali o infrasettimanali:

1. Capodanno (1° gennaio)
2. Epifania (6 gennaio)
3. S. Pasqua
4. Lunedì dopo Pasqua (mobile)
5. 25 aprile (anniversario liberazione)
6. 1° maggio (festa del lavoro)
7. 2 giugno (anniversario della Repubblica)
8. Assunzione (15 agosto)
9. Ognissanti (1° novembre)
10. Immacolata Concezione (8 dicembre)
11. S. Natale (25 dicembre)
12. S. Stefano (26 dicembre)
13. Festa del Patrono del luogo, ove il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 13 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b), e darà luogo al trattamento economico previsto dal presente articolo.

Per le festività di cui al punto b) cadenti di domenica o di sabato o altre festività è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificato motivo;
- b) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni quindi saranno compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b) del trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione prevista dagli artt. 18 e 19.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a vertical signature, a circular scribble, a signature with a large loop, a signature with the word 'cisa' written above it, a signature with 'Sella' written above it, a signature with 'H' written above it, a signature with 'A. B.' written below it, a signature with 'deg' written below it, and a signature with 'F.' written below it.

ART. 18

**LAVORO NOTTURNO – LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO  
COMPENSATIVO – LAVORO NELLE FESTIVITA'  
NAZIONALI O INFRASETTIMANALI**

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere entro i limiti consentiti dalla legge e nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali o infrasettimanali.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle ore sei. E' considerato compreso in turni avvicendati il lavoro eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO NOTTURNO

- compiuto dal guardiano: maggiorazione 15%;
- compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%;
- non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

- diurno: maggiorazione 20%;
- notturno: maggiorazione 50%.

LAVORO NELLE FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

(prestato nell'ambito dell'orario normale): maggiorazione: 50%.

*h*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*con  
Aio*

*Sell*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ART. 19

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art.15.

Le ore straordinarie non possono di norma superare le due ore giornaliere, le dodici settimane e le 220 ore annuali per dipendente.

E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario di lavoro normale, nei giorni festivi di cui all'art.17.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle sei.

Per il lavoro straordinario, fatte salve norme di miglior favore stabilite da contratti integrativi regionali, provinciali o aziendali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE

diurno: maggiorazione 25%

notturno: maggiorazione 50%

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO

diurno: maggiorazione 65%;

notturno: maggiorazione 75%.

Le suddette percentuali, come pure quelle degli artt.17 e 18, non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli effetti del presente articolo e dei precedenti artt.17 e 18 la retribuzione oraria verrà determinata secondo le norme fissate dall'art. 20. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, con minimo in ogni caso della retribuzione di cui all'art. 20.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a vertical signature. In the center, there are several circular scribbles and a signature that appears to start with 'B'. On the right, there are more complex signatures, including one that starts with 'Car' and another that starts with 'Sella'. There are also some initials and a signature that looks like 'Dugo'.

ART. 20

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale del lavoratore è composta dai seguenti elementi:

- 1) paga conglobata;
- 2) eventuali scatti di anzianità maturati ai sensi dell'art. 23 (2);
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) indennità di mensa, nelle località dove esiste;
- 5) altre indennità eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

Sono esclusi dalla retribuzione l'indennità di cassa e maneggio denaro, il rimborso delle spese ed ogni altro emolumento avente carattere di indennizzo.

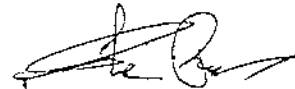
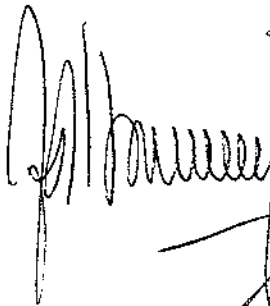
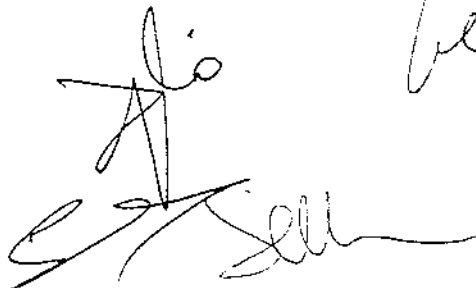
La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.

La paga oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese a mezzo di busta paga compilata a norma di legge. In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, al dipendente dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.



CSE



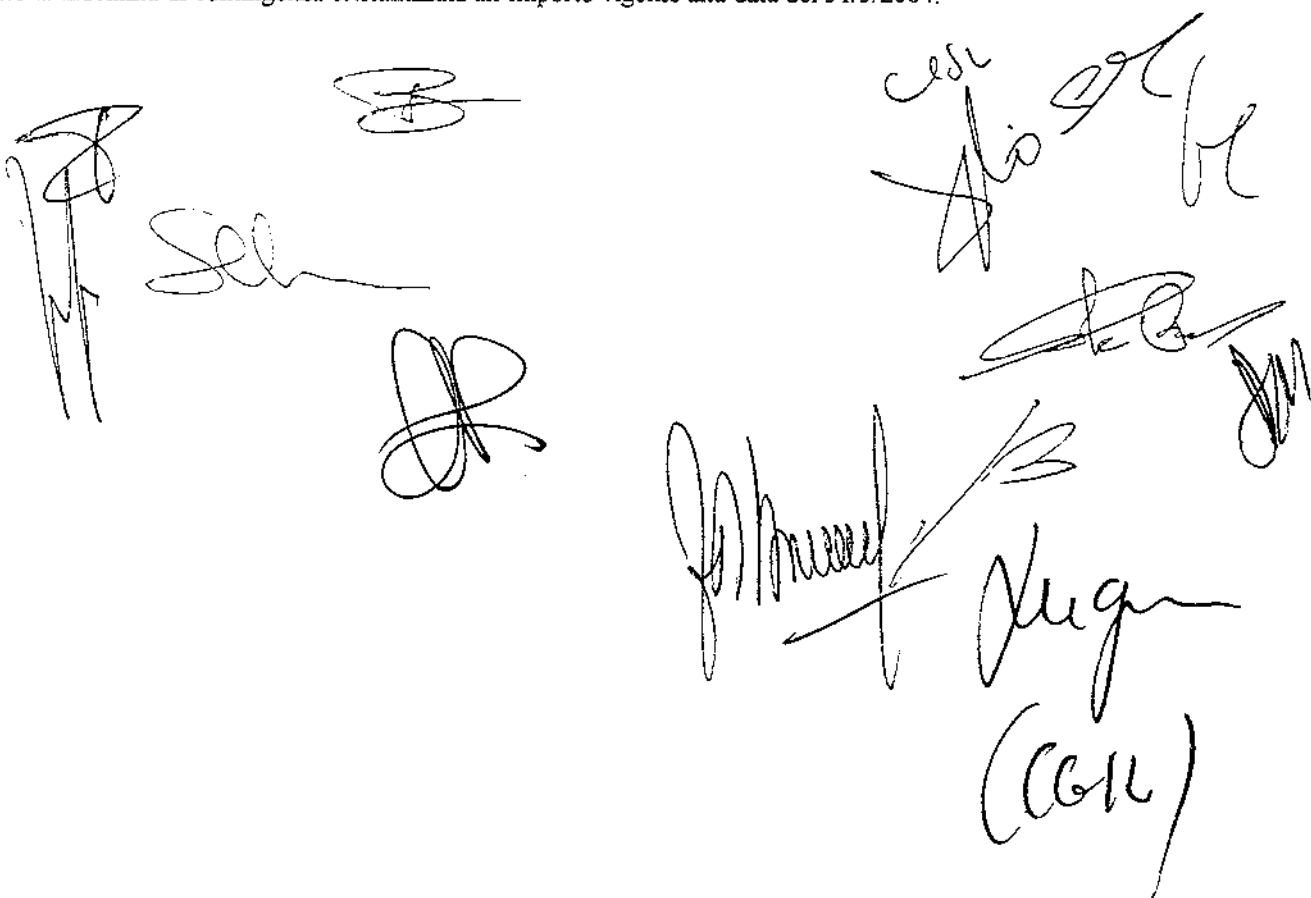
ART. 21

PAGA CONGLOBATA

A far data dal 1° Aprile 2004 e dal 1° Aprile 2005 è in vigore la seguente paga conglobata (paga base, contingenza ed EDR) :

Livelli	Paga conglobata al		Parametri
	1° Aprile 2004	1° Aprile 2005	
7	1.564,08	1.610,06	155
6	1.483,64	1.537,35	148
5	1.462,86	1.495,80	144
4	1.370,92	1.412,70	136
3	1.210,12	1.246,50	120
2	1.151,28	1.194,56	115
1	1.009,10	1.038,75	100

Per tutti gli istituti del previgente contratto in cui la retribuzione era determinata facendo riferimento ad una percentuale della paga base la quota spettante al lavoratore sarà quantificata in base ad una percentuale della paga conglobata detratto la indennità di contingenza cristallizzata all'importo vigente alla data del 31/3/2004.



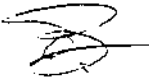

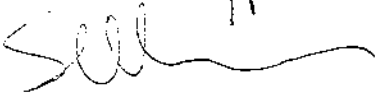
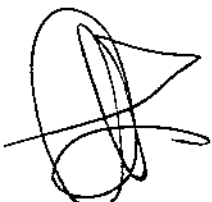
The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right side, there is a large, complex signature at the top, followed by a smaller signature below it. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Mug' with '(CGU)' written underneath it. The handwriting is cursive and somewhat stylized.


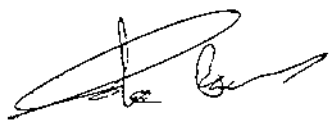

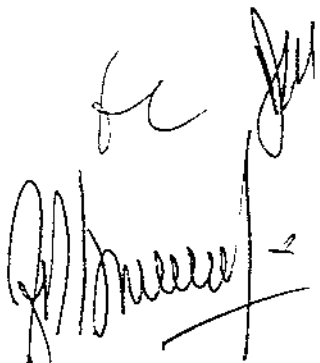
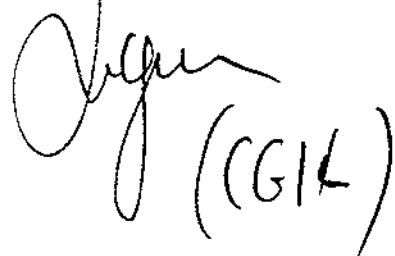
ART. 22

UNA TANTUM

Ai dipendenti in forza alla data 1° aprile 2004 sarà riconosciuta un'indennità UNA TANTUM di € 250,00 lorde, da corrispondere, in eguale misura per tutti i livelli di appartenenza, con la mensilità di settembre 2004.

L'erogazione dell'UNA TANTUM deve considerarsi a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1° settembre 2003 / 31 marzo 2004), e sarà riproporzionata pro quota per i lavoratori assunti dopo il 1° settembre 2003.

  
  
  
  
  
(CGIL)

ART. 23

SCATTI DI ANZIANITA'

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), verrà corrisposto, per ogni biennio di anzianità, e fino ad un massimo di 8 bienni, *indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un riposito in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.*

Gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, sono i seguenti:

LIVELLI

IS	30,99
I	30,21
II	27,89
III	26,08
IV	24,53

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui al precedente comma, verrà corrisposto con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui compie il biennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello stesso (in cifra fissa) corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo di otto.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità nel nuovo livello.

La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dal 1° luglio 1984 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

Con decorrenza 1° Aprile 2004 gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, rapportati alla nuova classificazione del personale, sono i seguenti:

LIVELLI

7°	€ 33,00
6°	€ 32,50
5°	€ 32,00
4°	€ 28,75
3°	€ 27,75
2°	€ 26,50

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large signature that appears to be 'A. S. G.' with a date '2002' written above it. Below this, there are several other signatures, some of which are crossed out with a diagonal line. On the left side, there are several initials, including 'M', 'S', and 'D'. The signatures are written in a cursive style.

ART. 24

TREDICESIMA MENSILITA' O GRATIFICA NATALIZIA

Per ciascun anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una tredicesima mensilità o gratifica natalizia pari alla retribuzione globale mensile.

La corresponsione della tredicesima mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori o eguali ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are simple, while others are more complex and stylized. There are also some initials and small marks, such as 'CSU' at the top right and 'bl' on the right side.

ART. 25

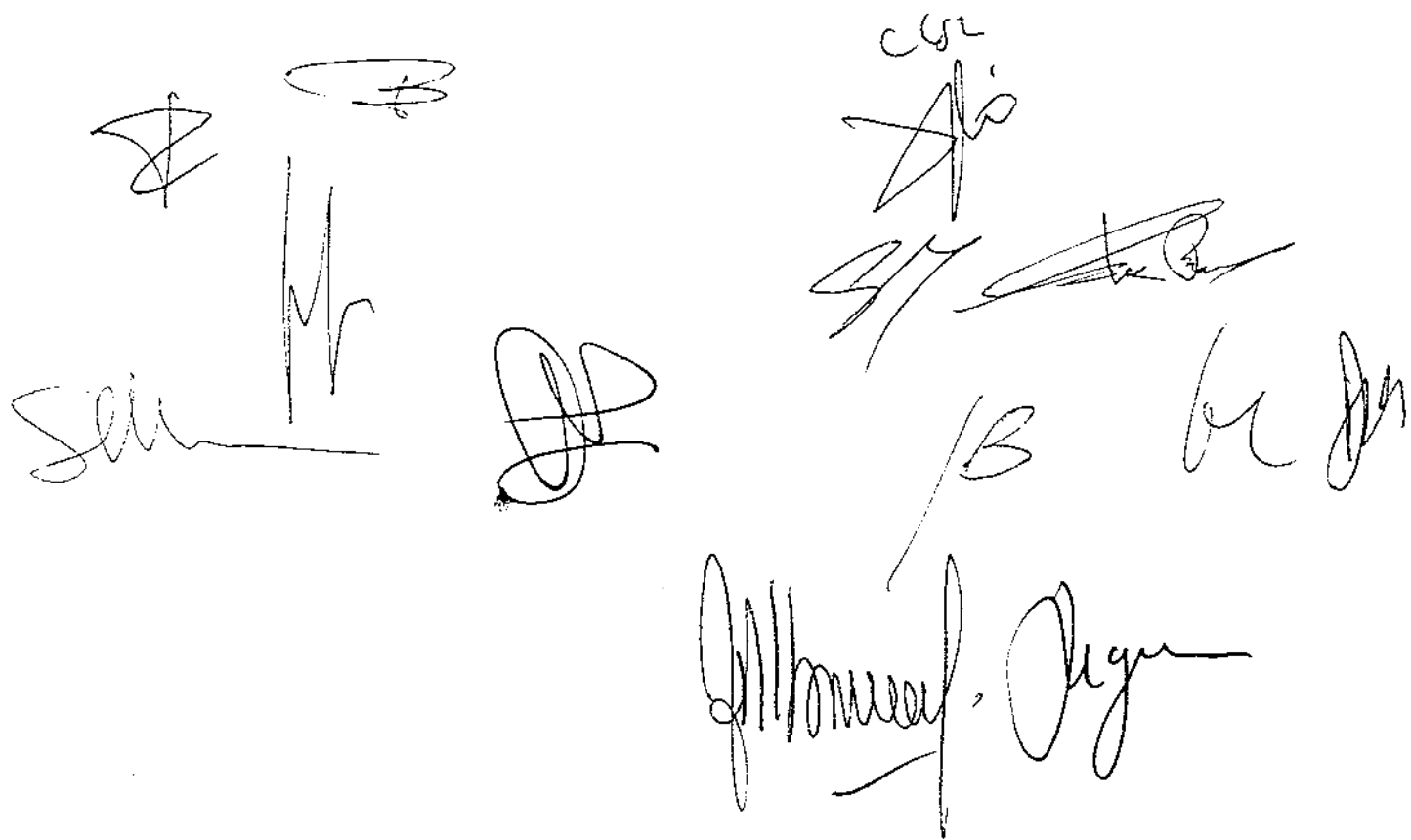
QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Entro il 10 luglio di ogni anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile in atto al 30 giugno.

La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento, cioè al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori o eguali ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

La quattordicesima mensilità deve essere computata solo agli effetti del trattamento di fine rapporto e di preavviso, e, per il personale impiegatizio, anche agli effetti del versamento dei contributi al Fondo di previdenza di cui all'art. 42 del presente contratto.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two distinct signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one with the letters 'CB' written above it. At the bottom right, there is a large, cursive signature that appears to be 'G. M. ...'.

ART. 26

INDENNITA' SPECIALI

1) INDENNITÀ DI USO DI MEZZI DI TRASPORTO

L'azienda corrisponderà al personale con mansioni non impiegatizie che usa per servizio il proprio mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

2) ALLOGGIO DEL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Al personale con mansioni non impiegatizie, cui per esigenze di servizio l'azienda chiedi di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

3) INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

Al personale impiegatizio con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

All'altro personale che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 3% della retribuzione globale mensile.

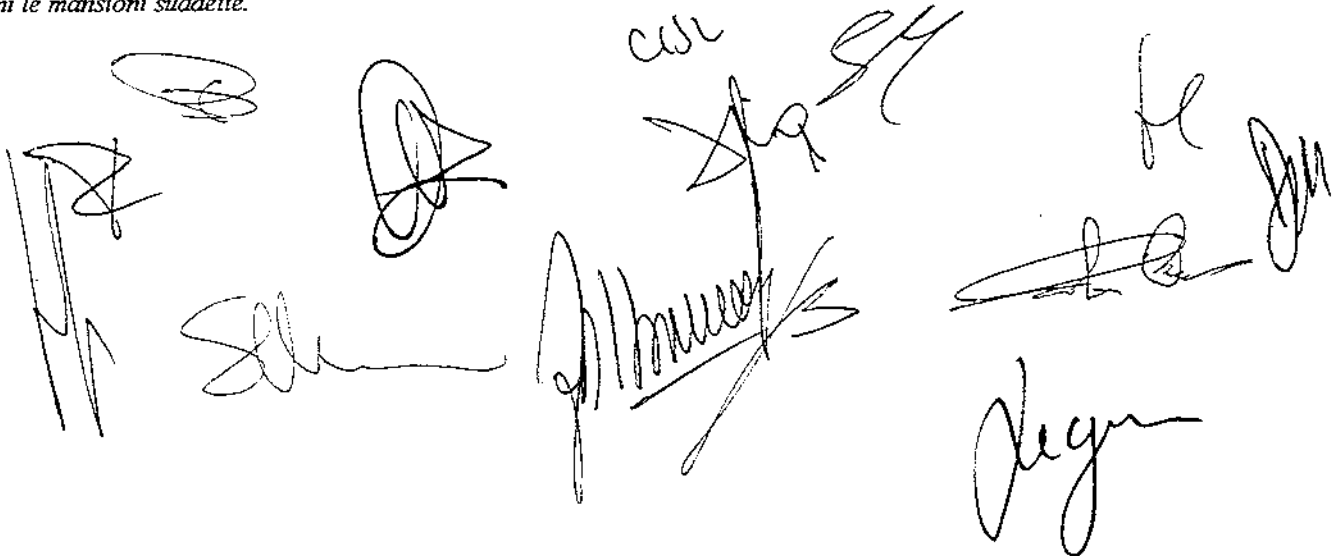
Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi, nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato, per iscritto, da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa e di maneggio denaro, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio dell'impiegato.

*Dichiarazione a verbale*

*Al personale con mansioni impiegatizie non qualificato cassiere, cui per le sue mansioni venga o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto o corrisposto sulla retribuzione globale fintantoché lo stesso espliciti le mansioni suddette.*



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two vertical signatures. In the center, there are two circular signatures. To the right, there are several more signatures, including one with the initials 'CSE' written above it, and another with 'de' written above it. The signatures are scattered across the lower half of the page.

**ART. 27**  
**ASSENZE E PERMESSI**

Salvo caso di forza maggiore tutte le assenze devono essere giustificate entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Nel caso di assenze non giustificate potranno essere applicate le sanzioni di cui al successivo art. 36.

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha la facoltà di accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, senza corrispondere la relativa retribuzione e senza computarli in conto dell'annuale periodo di ferie.

Per i permessi ai lavoratori studenti si rinvia alla dizione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970, n°300 (\*).

Il lavoratore a tempo indeterminato può chiedere un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n.53 e del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n. 278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art.4 della legge 8 marzo 2000 n. 52 concernente congedi per eventi e cause particolari").

Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta di congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art.2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n.278.

Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo si computano anche le frazioni di mese.

Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto: non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art.4 della legge 8 marzo 2000, n.53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini dell'anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

Entro venti giorni lavorativi dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa.

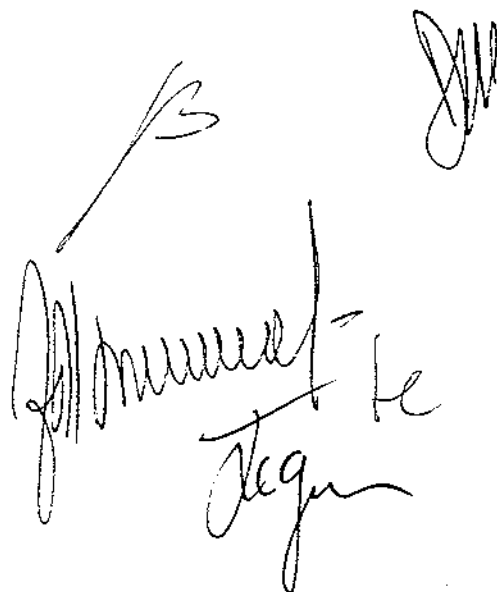
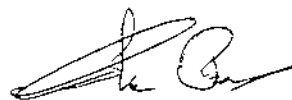
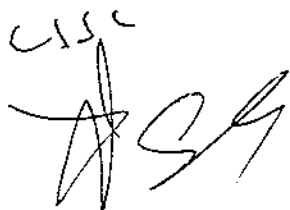
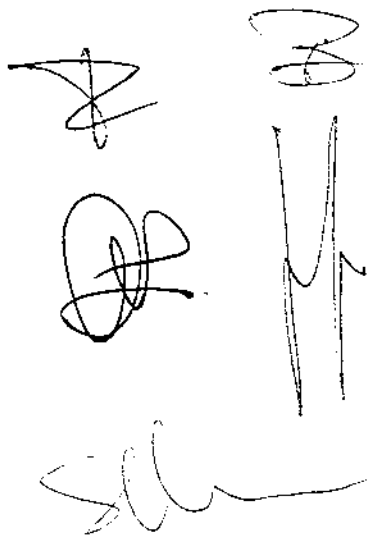
E' data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

In caso di particolare accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.

In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica ; ove il

periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionati in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.



## ART. 28

### PERMESSI PER CARICHE SINDACALI ED ASPETTATIVA

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle Associazioni di cui all'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n°300, hanno diritto a permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 9 giorni all'anno.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possono beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 18 giorni all'anno.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicare all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 6 rinnovabili, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera precedente b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta all'impresa 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione alle trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### VOLONTARIATO

In relazione a quanto previsto dall'art.17 della legge 11 agosto 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni del volontariato iscritte ai registri dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendalemente.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there is a larger, more complex signature that appears to include the word 'Regu' written above it. Below this, there are several other initials and shorter signatures, some of which are more stylized or scribbled.

**ART. 29**  
**DIRITTO ALLO STUDIO**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concorderanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 Dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 Gennaio 1942, n. 86, nonché i corsi di formazione professionale istituiti a livello nazionale di cui all'art. 2, punto f), del presente contratto ed inoltre verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dalla Legge 53/2000.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato, all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° Ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tale fine, il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale, ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quarto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività delle agenzie marittime.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, a smaller signature, a signature with the initials 'COL' written above it, a signature that appears to be 'Sella', a signature that appears to be 'Munich', a signature that appears to be 'diqu', and a signature that appears to be 'K. J. M.'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

ART. 30

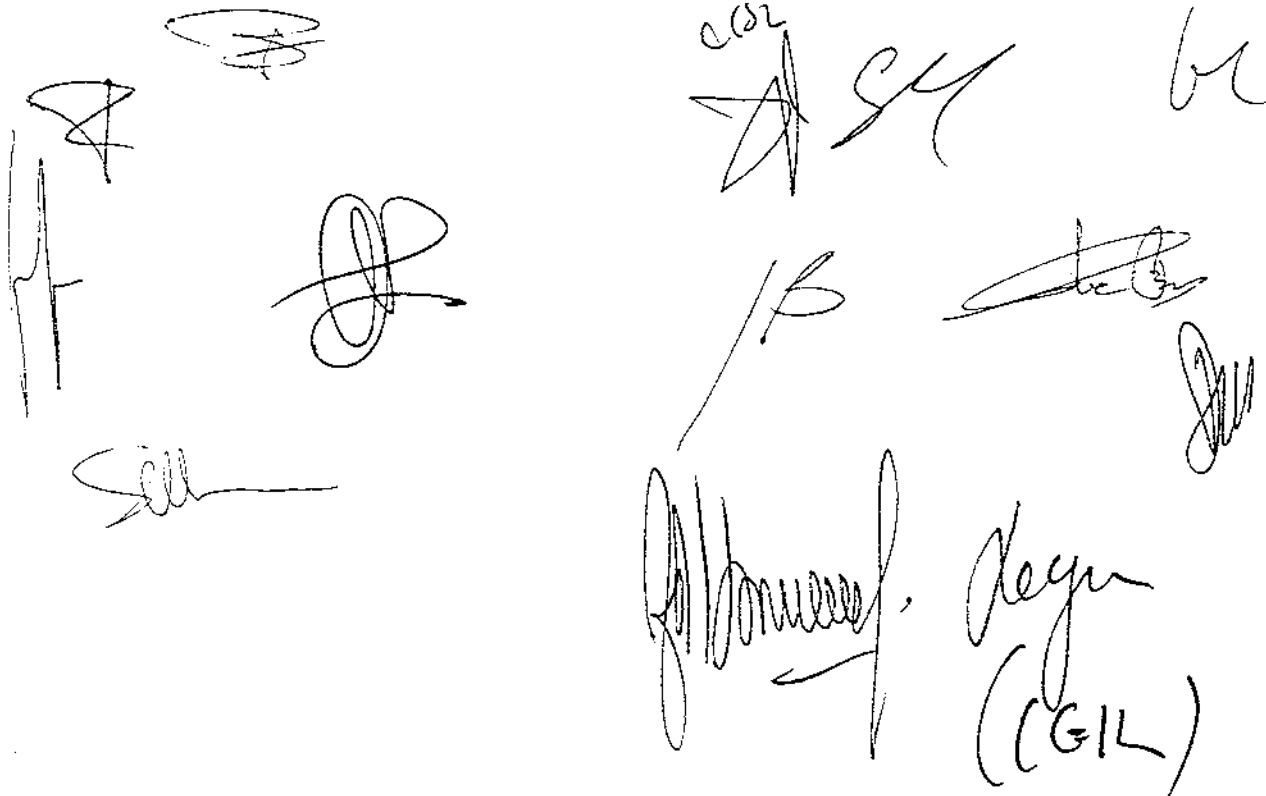
CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente compete, per contrarre matrimonio, un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

Tale diritto è esteso alle unioni di fatto. Ai sensi del presente articolo si intende per "unione di fatto" il rapporto tra due persone, anche dello stesso sesso, legate in modo continuativo da comunione di vita affettiva e materiale, perdurante da almeno sei mesi e risultante da certificazione anagrafica - stato di famiglia - che attesti lo stato di convivenza.

Il matrimonio successivo ad una unione di fatto per la quale sia stato fruito il relativo congedo non dà diritto ad un nuovo congedo, ed in caso di cessazione di una unione di fatto, il congedo per una nuova unione non potrà essere richiesto prima che sia trascorso, dalla cessazione del precedente, un periodo di tempo pari al termine necessario per la richiesta di divorzio dopo la separazione.

Il congedo di cui al presente articolo non si computa nell'annuale periodo di ferie.



A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with 'Sella' written below it, a signature with '2012' written above it, a signature with 'SCY' written next to it, a signature with 'bc' written next to it, a signature with 'B' written next to it, a signature with 'Key' written next to it, and a signature with '(GIL)' written below it.

ART. 31

FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni.

I suddetti periodi di ferie vanno computati per giorni lavorativi (escluso il sabato).

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quello di passaggio di scaglione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il personale avrà diritto alle stesso od alle indennità sostitutive dei giorni maturati e non goduti.

Qualora il lavoratore abbia goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto a trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie godute e non maturate.

L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le Commissioni interne e le Rappresentanze sindacali aziendali.

Le ferie superiori ai 15 giorni potranno essere divise in due periodi.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento delle ferie o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese, comprovate documentalmente, derivategli dall'interruzione o dallo spostamento.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Il periodo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui le ferie non siano state fruite nel termine dell'anno di lavoro, il diritto non è ovviamente perduto.

## ART. 32

### TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio dovrà essere comunicata entro 24 ore, salvo i casi di giustificato motivo.

A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Il controllo dell'assenza per infermità può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad infortunio o malattia, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento:

- 1) per anzianità di servizio fino a sette anni: conservazione del posto di lavoro per mesi nove e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri cinque mesi;
- 2) per anzianità di servizio oltre i sette anni: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri otto mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INPS, esclusa la parte di indennità afferente all'eventuale lavoro straordinario compreso fra gli elementi retributivi presi a base per il computo dell'indennità stessa.

Il trattamento di cui ai due precedenti commi cesserà qualora il dipendente con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante i 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

In caso di malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo TBC, tumori, è concesso un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi non retribuito. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta di aspettativa deve essere presentata entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del dipendente, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli derivanti dalle seguenti patologie: T.B.C., tumori, sclerosi multipla, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 18 mesi. L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 18 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

L'esclusione dal computo del periodo di compimento delle assenze derivanti dalle patologie sopraindicate avverrà solo se certificate e tempestivamente comunicate all'azienda al momento del loro insorgere. L'esclusione dal periodo di compimento decorrerà dal momento della effettiva comunicazione all'azienda.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al dipendente di riprendere servizio, egli potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 41. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a suo carico contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale con mansioni impiegatizie che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dell'ufficio.

L'assicurazione di cui al precedente comma deve garantire all'impiegato, ove già non assicurato con l'INAIL:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale,
- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

**ART. 33**  
**DIRITTI CIVILI**

**TOSSICODIPENDENTI**

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. 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 ai dodici mesi.

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 dell'anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono essere a loro volta 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 dell'art. 1, secondo comma, lettera b) della Legge 18 Aprile 1962, n. 230.

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

Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità previste dal decreto interministeriale.

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, l'incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR n. 309/1990 e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dalla legge 53/2000 e dai decreti Ministeriali di attuazione.

**TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 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 all'art. 7 della legge 30 Dicembre 1971, n. 1204, 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 retribuito, fruibili anche in maniera continuativa od 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 dall'art. 7 della citata legge 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli art. 7 e 8 della legge 9/12/1977, n. 903.

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

A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the right side.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad 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 emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi competenti.

#### ETILISMO

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore dovrà presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 2 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

#### LAVORATORI MALATI DI AIDS

In applicazione alla legge n. 135/1990 la società si impegna, in particolare, a:

- non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia;
- garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

#### LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

- 1) Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagine volte ad accertare nei dipendenti o in persone preso in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
- 2) Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
- 3) L'azienda ha l'obbligo di garantire il posto di lavoro e la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente di lavoro e accordando orari di lavoro, mansioni e sedi che permettano di effettuare tutte le terapie.

ART. 34

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio (\*), l'azienda deve, in tale evenienza:

- a) conservare il posto alle lavoratrici per il periodo previsto dalla legge;
- b) integrare l'indennità a carico dell'INPS sino al raggiungimento delle seguenti aliquote:
  - 1) primi quattro mesi: 100%;
  - 2) quinto mese: 80%;
  - 3) sesto mese: 50%

della retribuzione globale mensile.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto a).

Al rientro dall'assenza per maternità la lavoratrice madre sarà di norma inquadrata nuovamente nella mansione svolta precedentemente.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO.

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro per le malattie del figlio fino a otto anni di età con le seguenti modalità:

ENTRO I TRE ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Entro i tre anni di età del figlio non c'è alcun limite temporale ai congedi per malattia e i primi due giorni per ogni anno, verranno retribuiti al 100%.

DAI TRE AGLI OTTO ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Dai tre anni agli otto anni di età del bambino è prevista l'assenza dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi non retribuiti ogni anno per ciascun genitore per ciascun figlio.

L'azienda in aggiunta a quanto sopra concederà 1 giorno di permesso retribuito, in aggiunta agli altri permessi, per ogni anno dal terzo anno di età del bambino all'ottavo per malattia.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha il diritto.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia in fruizione il genitore.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'ASR' followed by another signature. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'S. S.' and another that is more stylized. The signatures are scattered across the lower half of the page.

**ART. 35**  
**SERVIZIO MILITARE**

In caso di chiamata alle armi per obblighi di leva si applicano le norme del DL 13 Settembre 1946, n. 303.

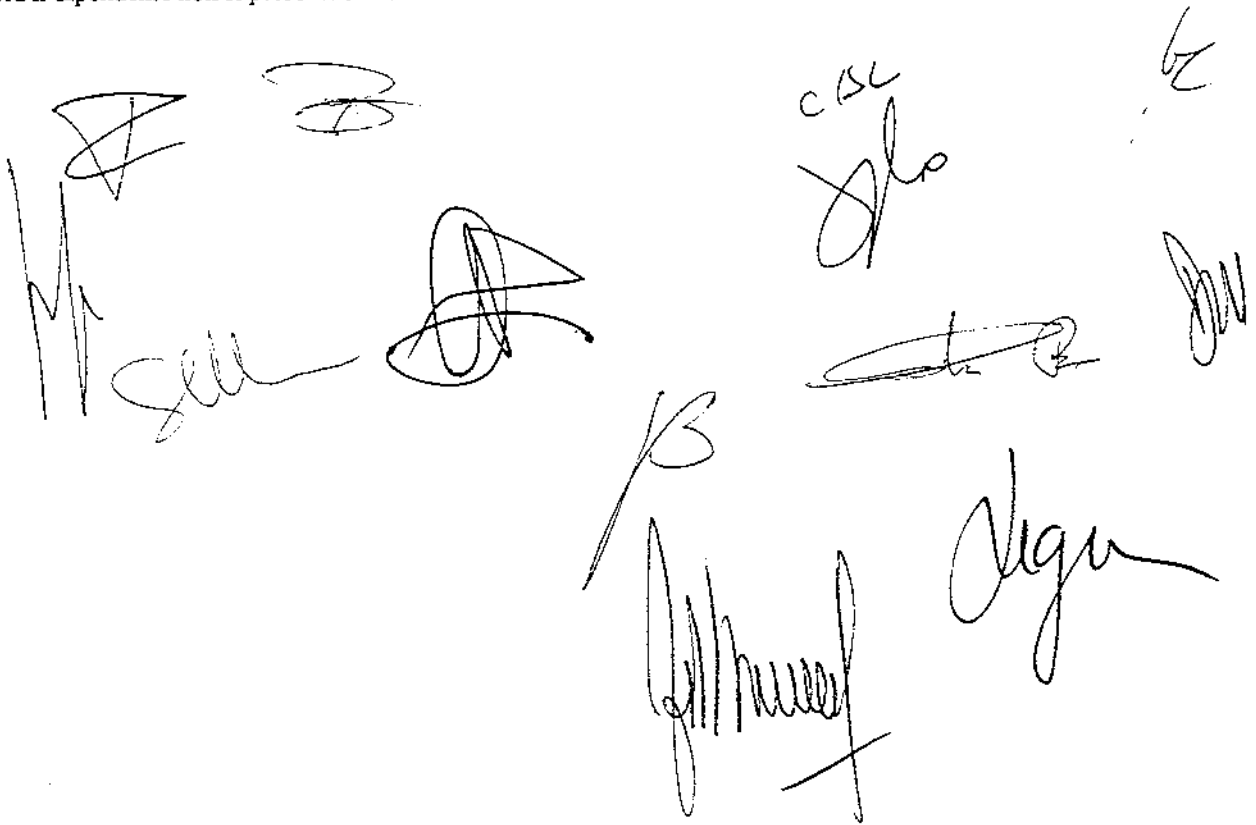
La chiamata alle armi, salvo che per i lavoratori in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti dell'indennità di anzianità.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 Maggio 1955, n. 370, e la durata del richiamo viene computata nell'anzianità di servizio.

Quando il dipendente sia in prova, il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro.

Terminato il servizio militare, il dipendente dovrà presentarsi in azienda per riprendere servizio entro 30 giorni.

Qualora il dipendente non si presenti entro i termini sarà considerato dimissionario.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures: a large, stylized one, a smaller one, and another one with a prominent loop. In the center, there is a signature that appears to be 'Sera'. To the right, there are several more signatures and initials, including one with 'CSC' written above it, and another that looks like 'Diga'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

ART. 36

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Ferme restando le norme previste dalla legge 20/5/1970, n. 300, nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti ed i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) svolgere l'attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quant'altro a lui affidato.

In conformità a quanto previsto dall'art.7 della citata L.300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

1. rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
2. rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
4. sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- guasti per incuria il materiale o la merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;
- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il provvedimento della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e lavoro, si applica nei confronti del lavoratore che:

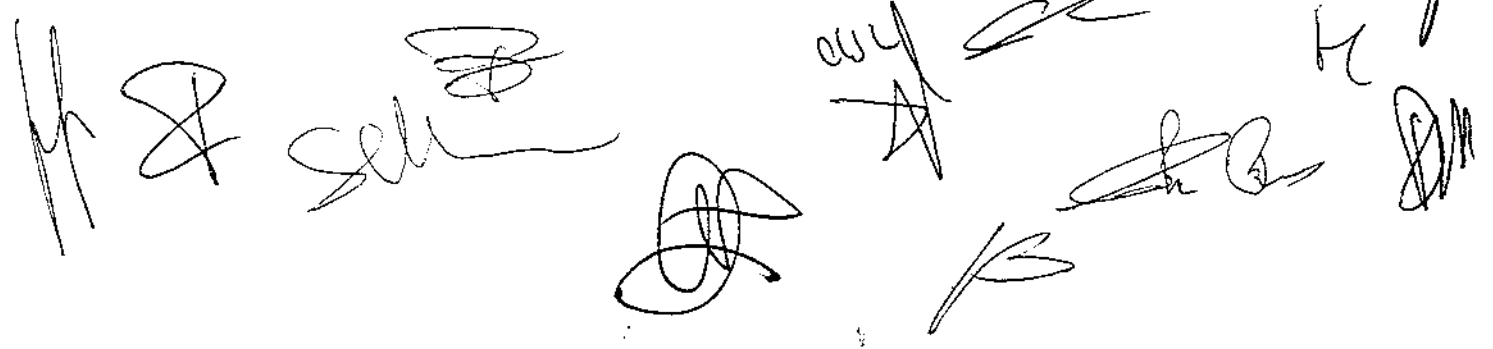
- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- per negligenza di servizio, arrechi danni al materiale alle persone o alle macchine;
- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- persista a commettere mancanze già disciplinate con la multa.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 Maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente articolo, nonché quelle contenute nei regolamenti od accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 Maggio 1970, n. 300, o di quelle previste dall'art. 49 del presente contratto.



ART. 37

**RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E DEL PERSONALE DI SCORTA RITIRO PATENTE - PULIZIA  
MACCHINA**

L'autista non deve essere comandato, né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile dei veicoli affidatigli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

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

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 43, secondo la retribuzione percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

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, esse saranno considerate come prestazioni straordinarie.

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

The bottom of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. P.', a signature that looks like 'Sella', a signature that is mostly illegible, a signature that looks like 'B.', a signature that looks like 'L. S.', a signature that looks like 'L. S.', a signature that looks like 'L. S.', and a signature that looks like 'L. S.'. There are also some initials and a signature that looks like 'L. S.' on the right side.



**ART. 39**  
**TRASFERIMENTI**

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra situata in località che comporti l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.).

Le modalità ed i termini di tale rimborso spese saranno concordati preventivamente con l'azienda.

Al personale, in caso di trasferimento, oltre al predetto rimborso è dovuta anche una diaria 'una tantum' nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, più un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisce.

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

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il preavviso di un mese.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'organizzazione imprenditoriale competente per territorio invierà alle OO.SS. copia della lettera con la quale viene comunicato al lavoratore il trasferimento che comporti per il lavoratore stesso un cambiamento di domicilio al di fuori del comune di residenza originario.

Il personale che non accetti il trasferimento, se licenziato, ha diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.

Il personale trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi tabellari delle località ove viene trasferito se più favorevoli, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Sed' and another signature that is partially obscured. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there are several signatures, including one that starts with 'c/scr' and another that appears to be 'Alto'. There are also some initials and a signature that looks like 'Agu'.

ART. 40

**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso di recesso per giusta causa che è disciplinato dall'art. 2119 del codice civile e dalla legge 15 luglio 1966, n° 604 (\*), non può essere risolto da parte dell'azienda senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

A) PER GLI IMPIEGATI CHE, AVENDO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA, NON HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO:

- 1) due mesi e quindici giorni per gli impiegati di 7° e di 6° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

B) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO E NON I DIECI:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi 1 e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

C) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I DIECI ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

D) PER IL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE:

- sei giorni lavorativi.

In caso di dimissioni il lavoratore dovrà dare preavviso pari al 50% delle misure sopra indicate.

I termini di disdetta decorrono per gli impiegati dalla metà o dalla fine di ciascun mese, e per il personale con mansioni non impiegatizie dal lunedì.

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.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di rinunciare al preavviso prima che questo abbia avuto inizio, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo all'altra parte.

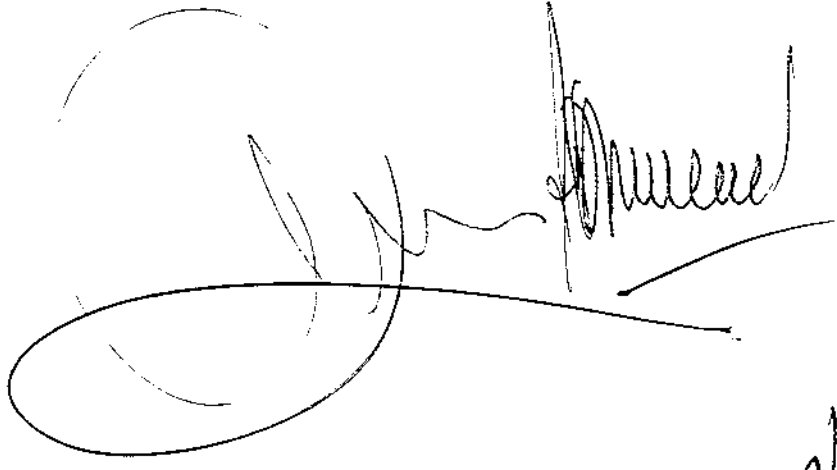
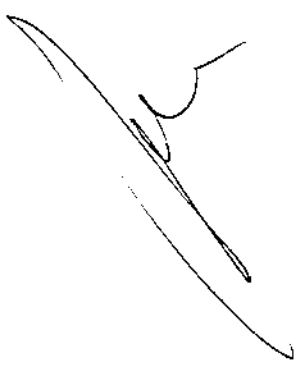
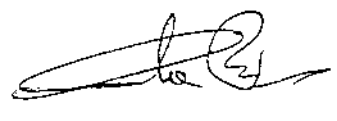
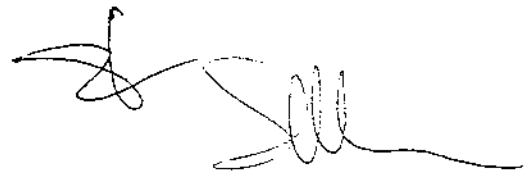
Durante il decorso del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi in ragione di due ore giornaliere o di dodici ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appears to be a signature with 'Sella' written below it, and another with 'Alto' written above it.

~~esigete contenuti~~

Sarà tenuto in particolare conto la possibilità della lavoratrice/lavoratore, ~~o~~ con un figlio a carico sino a 5 (cinque) anni, e/o con familiare diretto con grave patologia documentata di poter trasformare per un periodo determinato il contratto di lavoro da full-time a part-time.



ART. 41

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 n° 297 (\*), e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31/5/1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure dell'art. 39 CCNL 13/6/1980.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n° 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di 'una tantum', gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, se corrisposti con le modalità di cui all'art. 18 del presente contratto, e per lavoro festivo;
- la indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 40;
- la indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quanto hanno carattere continuativo;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL) (\*);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del datore di lavoro;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Per le anticipazioni previste dalla legge 297/82 e 53/2000 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 2 al CCNL 28/6/84.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Sella' with a large flourish above it. In the center, there is a large, dense signature. On the right, there are several smaller signatures and initials, including one that starts with 'CSE' and another that looks like 'Pezzo'.

**ART. 42**  
**PREVIDENZA**

A favore del personale impiegatizio, dipendente da aziende inquadrato agli effetti contributivi nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936, e con le successive modifiche ed integrazioni.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati sullo stipendio mensile e precisamente sulle voci 1, 2, 3 e 4 dell'art. 20, nonché sulla 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> erogazione, anche queste determinate in base alle voci sopra citate.

Il personale impiegatizio di età inferiore a 18 anni è escluso dalla iscrizione al Fondo.

Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal D.Igv. n. 509/94, le parti convengono quanto segue:

- per tutti i lavoratori di aziende che versano contributi al Fasc, che entreranno nel settore a far data da 01.01.02 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'articolo 7 del D.Igv. n. 124/93;
- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31.12.01 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre le scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

Dall'applicazione del nuovo meccanismo saranno esclusi tutti i soggetti che si trovano ad avere maturato una anzianità contributiva ai fini INPS tale che permetta loro, nel giro di un breve lasso temporale (5 anni) di accedere alla pensione di vecchiaia o di anzianità;

- Agli attuali dipendenti che non optino per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'articolo 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio.

ART. 44

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

- un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonché le mansioni svolte;
- un prospetto, con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

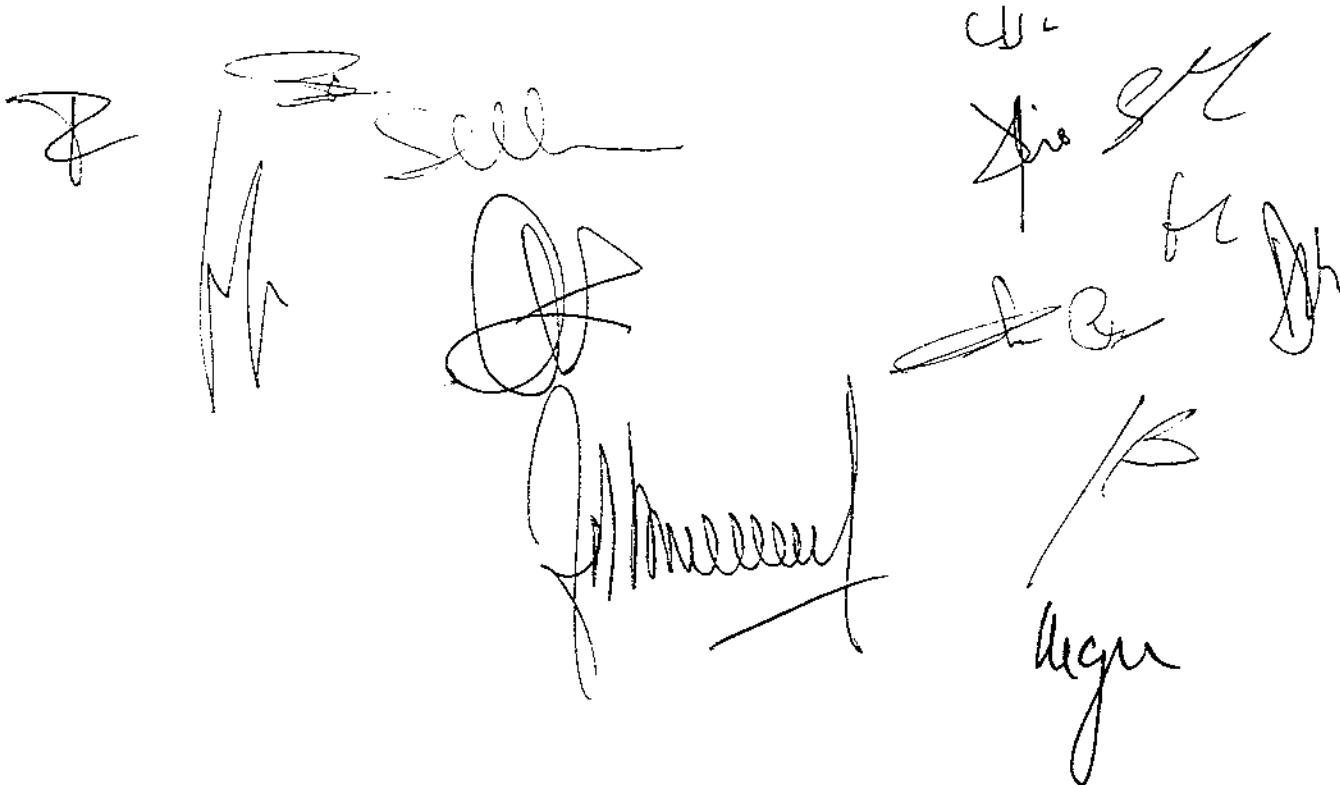
A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'Sella', 'ASL', and 'Rega'.

ART. 45

**CESSIONE - TRASFORMAZIONE  
FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA**

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salva la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la corresponsione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

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



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Sella' written in a cursive style, followed by a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'C. L.', another that looks like 'S. P.', and a signature that looks like 'A. B.'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'A. G.'.

ART. 46

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Fermo restando quanto previsto dall'Ente Bilaterale Nazionale, le parti riconoscono altresì la necessità di predisporre gli strumenti più idonei ad assicurare ai lavoratori, di ogni qualifica e livello, un'adeguata formazione professionale, nonché la necessità di garantire agli stessi la partecipazione a corsi di riqualificazione, al fine di favorire lo sviluppo di nuove professionalità e competenze e, in ultimo, in caso di ricorso da parte dell'azienda ad ammortizzatori sociali, un più celere ed agevole reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ottica, le parti sono concordi nell'istituire una commissione paritetica, avente come obiettivo quello di provvedere all'elaborazione di progetti di formazione e riqualificazione che siano in grado, fra l'altro, di accedere alle risorse stanziare a livello comunitario, statale e regionale utilizzando anche, laddove esistono, strutture già funzionanti (vedi ufficio di collocamento interno di Assoagenti e Federagenti). A tale scopo le parti sottoscrivono un avviso comune che le impegna (considerato anche la riforma degli ammortizzatori sociali attualmente in discussione al Senato, art. 848 bis) a far sì che anche questo settore venga interessato da adeguati strumenti.

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, the word "CISL" is written above a signature. In the center, the word "sell" is written in a cursive script. Below it is a large, stylized signature. To the right of this is another signature, and further right is a signature that appears to be "Ugri". On the left side, there are several vertical lines and a signature that looks like "F".

ART. 47

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del capitolo "Aspetti Contrattuali" del Protocollo 23 luglio 1993 (\*), riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL. Le piattaforme per la stipulazione degli accordi di secondo livello potranno essere presentate entro il 28 febbraio 1997.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle norme di legge da emanare in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993. Le parti auspicano una rapida emanazione di tali norme e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del governo e degli Organi istituzionali.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

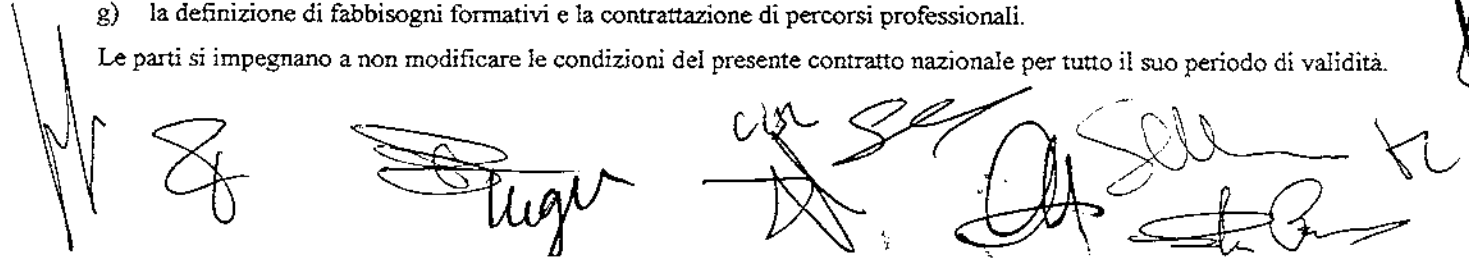
Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio. Laddove a livello territoriale non fosse avviata la contrattazione di secondo livello, che si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale, dopo 30 giorni dalla presentazione della piattaforma o non fosse definito l'accordo dopo 90 giorni dalla presentazione della medesima, ai lavoratori interessati le aziende corrisponderanno, a titolo di salario di produttività, un'erogazione provvisoria ed assorbibile corrispondente al 2,50% dei minimi tabellari.

A decorrere dal 1° giugno 2004 si avrà una erogazione, attraverso ticket restaurant dell'importo di € 1,36 giornalieri.

Oltre alle erogazioni salariali correlate ai parametri definiti dall'accordo interconfederale recepito dal presente articolo, alla contrattazione territoriale vengono altresì demandate le seguenti materie:

- individuazione di figure professionali non esemplificate nella classificazione, da sottoporre alla verifica dell'apposita Commissione nazionale prima dell'inquadramento;
- l'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 15
- la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
- la misura di indennità di mensa e/o indennità o ticket sostitutivi mensa ed eventuali altre indennità connesse a specifiche e comprovate situazioni territoriali;
- la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansioni ed alla crescita professionale;
- la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di validità.



ART. 48

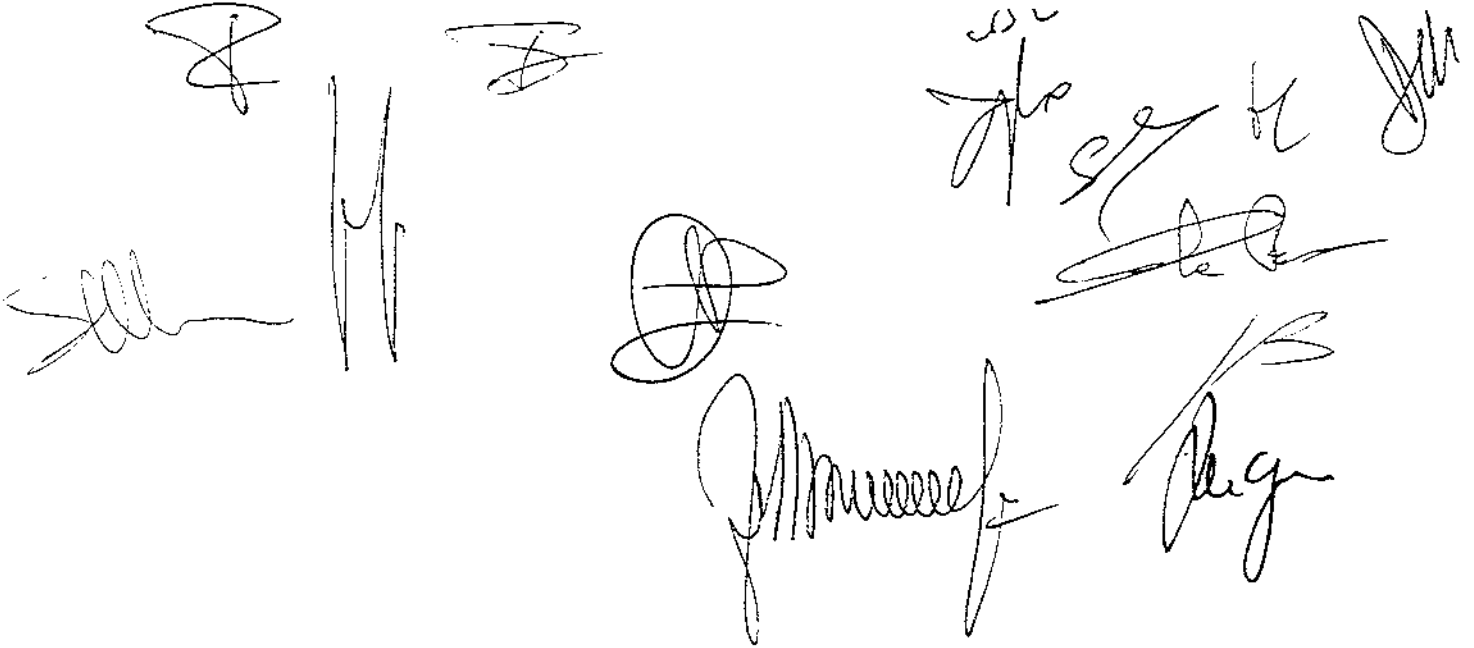
**INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO  
SOSTITUZIONE DEGLI USI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Il presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

La previdenza e le indennità di licenziamento per il personale impiegatizio anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni complessivamente più favorevoli in atto, nell'ambito di ogni singolo istituto.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple cursive to more complex, stylized forms. Some appear to be initials or short names, while others are more elaborate. There is no text accompanying the signatures.

ART. 49

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro per l'applicazione delle norme del presente contratto devono essere sottoposte a tentativo di conciliazione secondo le seguenti procedure.

Il lavoratore o i lavoratori che ritengano disattese nei propri confronti le norme contrattuali debbono avanzare reclamo alla direzione aziendale, direttamente o tramite la commissione interna.

Il reclamo deve essere esaminato o discusso tra le parti interessate entro il termine di quindici giorni dalla data di presentazione.

Nel caso di mancato accordo, le controversie devono essere demandate all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, le quali dovranno pronunciarsi entro i successivi trenta giorni, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive, sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'Sella', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

**ART. 50**  
**DELEGATO AZIENDALE**

Nelle aziende che occupano da 7 dipendenti e sino a 15 le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare un unico delegato aziendale, su indicazione della maggioranza dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

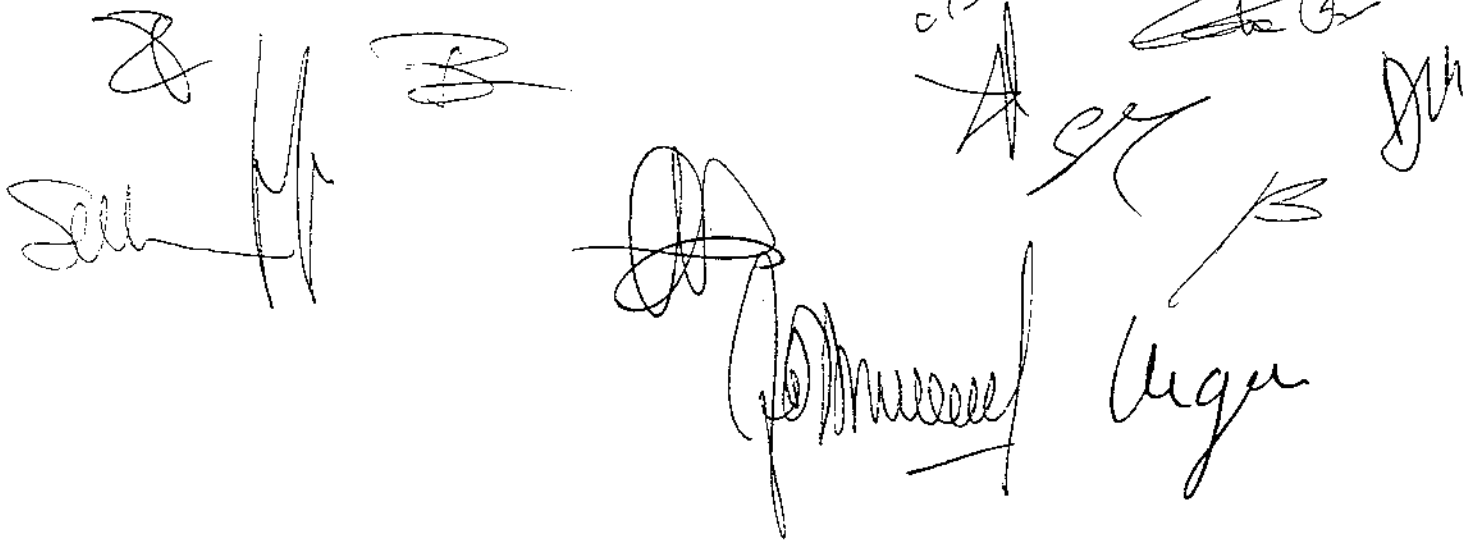
Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20/12/1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.



A collection of handwritten signatures in black ink. Some signatures are accompanied by initials or abbreviations: 'CISU' above a signature, 'Ager' next to another, and 'fc' in the upper right. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, cursive-like forms.

ART. 51

TRATTENUTA DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a quei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata all'azienda tramite l'Organizzazione sindacale.

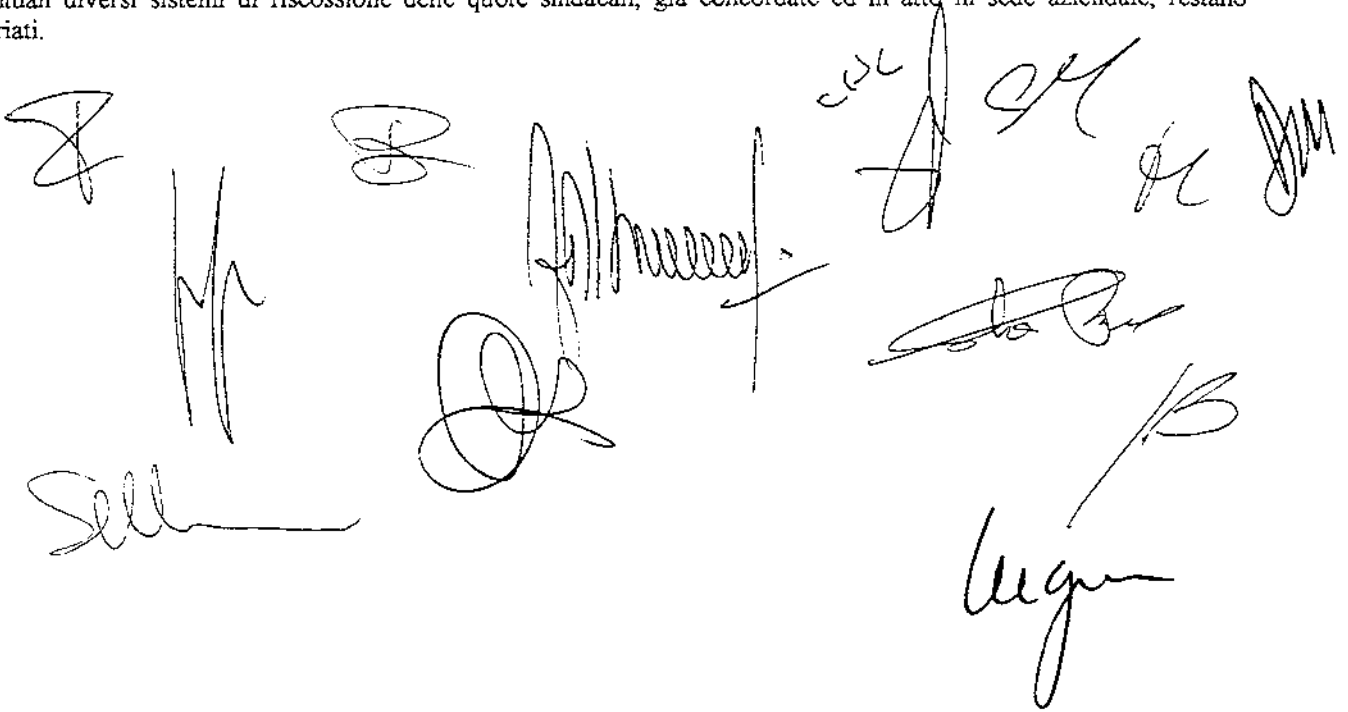
La delega è annuale e si intende rinnovata per gli anni successivi se non viene revocata entro il mese di Settembre. La revoca avrà effetto dal 1° Gennaio dell'anno successivo a quello a cui la delega si riferisce.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in cifra saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacale trattenute all'azienda verranno versate secondo le modalità indicate da ciascun sindacato.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordate ed in atto in sede aziendale, restano invariati.



A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'Sella', 'Legan', and others, scattered across the lower half of the page.

ART. 52

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1°Aprile 2004 e avrà scadenza alla data del 31 Marzo 2008, salvo le decorrenze previste per i singoli istituti.

Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per sei mesi, e così di sei mesi in sei mesi.

A collection of handwritten signatures and marks. At the top, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'SSU'. Below these, there are more signatures, some of which are less legible. In the lower right quadrant, the word 'Ague' is written in a cursive hand, with '(GIL)' written underneath it in a simpler, blocky font.

**PART-TIME**

La proposta delle organizzazioni sindacali sarà esaminata da un'apposita commissione paritetica di 3 persone per parte e definita entro il 31/12/2004.



CSC  

