

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE DI LOGISTICA CHE APPLICANO IL CCNL ASSODOCKS 4.5.1995 PER I MAGAZZINI GENERALI, TERMINALI, DEPOSITI, CENTRI DI DISTRIBUZIONE E CENTRI INTERMODALI PER CONTO TERZI, AZIENDE PRODUTTRICI DI ENERGIA REFRIGERANTE, AZIENDE DI SERVIZI LOGISTICI ANCHE INTEGRATI CON ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA PRODUZIONE OPERANTI SINGOLARMENTE – OPPURE ALL'INTERNO DI INFRASTRUTTURE INTERPORTUALI, AUTOPORTUALI ED AEREOPORTUALI E CON LA CONSEGUENTE ESCLUSIONE DEI SOLI LAVORATORI DIPENDENTI DA TERMINALISTI PORTUALI DI CUI ALL'ART. 18 DELLA L. 84/94.

A Roma, il giorno 20 luglio 2000,

tra

Assologistica, rappresentata dal Presidente Giovanni Leonida, assistito dal Segretario Generale Jean Francois Daher e dai sigg.: Vittorio Campagnoli, Giovanni Cavalieri, Ilaria Dalla Riva, Michele Loparco, Bianca Picciurro, Giovanni Zanini .

e

Filt-Cgil rappresentata dal Segretario Generale Guido Abbadessa, dal Segretario Nazionale Responsabile Mario Sommariva, dal coordinatore Dipartimento Nazionale Merci e Logistica Roberto Vezzali, con la partecipazione dei Responsabili Territoriali Vincenzo Mazzeo, Roberto Savoldelli, Salvatore Campisi e dai delegati Mauro Tornaghi ed Andrea Riccetti.

Fit-Cisl rappresentata dal Segretario Generale Claudio Claudiani, il Settore Servizi Ambiente rappresentato dal Segretario Nazionale Responsabile Costantino Trombetta, il Segretario Nazionale Mario Zotti, con la partecipazione dei Responsabili Regionali : Danilo Taino, Pasquale Paniccia, Enrico Caruso, Antonio Del Giudice, Giorgio Framarin, Ennio Mondolo, Antonio Farris, Enrico Borelli, Maurizio Beccucci, Ernesto Noviello, Massimo Proglia, M.Luisa Pusceddu, Vincenzo Romeo, e con la partecipazione di: Bruno Verco, Gerardo Migliaccio, Gianni Cialfi, Vincenzo Devenuto, Francesco Pellegrino e Antonio De Bernardinis.

Uiltrasporti rappresentata dal Segretario Generale Sandro Degni, dal Segretario Nazionale Paolo Carcassi, da Dipartimento Nazionale Ausiliari Traffico Enrico Cimmino, dai Segretari Regionali Giuseppe Filippone, Andrea Roncallo, Sergio Tarabù

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente c.c.n.l. regola il rapporto tra aziende di magazzini generali, terminali, depositi, centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, aziende produttrici di energia refrigerante, aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, ed i propri lavoratori, con la sola esclusione dei lavoratori dipendenti da terminalisti portuali di cui all'art.18 della legge 84/94.

ART. 2 – SISTEMA DI INFORMAZIONI

Le parti, considerato anche quanto stabilito dall'accordo interconfederale 8 Maggio 1986, condividono la necessità di una maggiore armonizzazione delle relazioni industriali e del sistema di informazioni e a tal fine esprimono l'intenzione di favorire lo sviluppo dei reciproci rapporti.

Pertanto ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, convengono quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'Assologistica e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., in caso di controversia e comunque su richiesta di una delle parti, si incontreranno a livello nazionale o interregionale o regionale per la verifica della corretta applicazione delle norme previste dall'art. 28 – contrattazione aziendale di secondo livello.

Le parti convengono, altresì, di incontrarsi a livello nazionale per esaminare mutamenti nella consistenza, tipologia, mobilità e formazione del personale, nonché l'evoluzione dell'attività al fine di formulare proposte comuni alle Istituzioni pubbliche competenti.

TEMPISTICA E PROCEDURA DEL CONFRONTO

Le parti, al fine di definire in maniera certa le procedure ed i tempi di confronto, definiscono le seguenti norme:

ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro per questioni di carattere sindacale, invierà le proprie richieste per iscritto ai responsabili dei soggetti sia sindacali che aziendali. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente le motivazioni a sostegno della richiesta.

La parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione in periodo di non oltre 15 giorni dalla richiesta. Le parti si impegneranno a non effettuare nessun tipo di azioni unilaterali entro un termine concordato fra le parti, e comunque non oltre 15 giorni.

LIVELLO NAZIONALE

Di norma annualmente su richiesta di una delle parti si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali l'Assologistica fornirà ai sindacati nazionali stipulanti informazioni globali, anche a livello di comparti omogenei di attività riferite a:

investimenti e prospettive produttive;

andamento occupazionale, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, ai contratti di formazione e lavoro ed all'apprendistato.

Inoltre le parti concordano che potranno formare oggetto di esame, con la periodicità richiesta dai temi trattati, gli aspetti più significativi della realtà evolutiva del settore, nonché i progetti di provvedimenti e di interventi di politica economica generale suscettibili di incidere sugli equilibri settoriali.

In presenza di iniziative di rilevanza generale per il settore dovranno essere tenuti incontri su richiesta di una delle parti.

LIVELLO REGIONALE

Di norma annualmente su iniziativa delle Organizzazioni sindacali di categoria potranno essere richiesti incontri nel corso dei quali verranno forniti ed esaminati elementi conoscitivi globali sui processi di riorganizzazione dell'attività sul territorio regionale e sugli investimenti con riferimento alle innovazioni tecnologiche, alle riconversioni, all'andamento occupazionale ed alla mobilità, ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, all'andamento della occupazione giovanile in relazione all'accordo interconfederale 8 Maggio 1986 sui contratti di formazione e lavoro.

In presenza di iniziative di rilevanza generale per il settore in ambito regionale saranno tenuti incontri su richiesta di una delle parti.

LIVELLO AZIENDALE

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con apposti calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

IN QUESTO SENSO LE PARTI CONVENGONO:

Le Aziende più rilevanti del settore forniranno ogni anno in appositi incontri le informazioni alle RSA/RSU, unitamente alle OO.SS. territoriali, riguardanti i seguenti argomenti:

Andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali.

Politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale.

Andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici.

Organizzazione del lavoro.

Applicazione DLGS. 626/94.

Applicazione della legge sulle pari opportunità.

Il numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti.

I rapporti di lavoro parasubordinati ed autonomi con la specifica del numero e delle funzioni.

I rapporti di lavoro atipici (P.T. tempo determinato, lavoro interinale, stage).

Informazione dettagliata anche per singoli reparti e/o filiali in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile.

Verifica degli inquadramenti professionali in conseguenza della nuova classificazione.

Per le aziende o gruppi articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno una particolare rilevanza nel settore, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

COMMISSIONI PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende/Enti sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
elaborare, con riferimento alla L. n° 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;

esaminare problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali ed alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità, individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La commissione presieduta a turno da un componente dei due gruppi si insedia entro sei mesi dalla stipula del presente contratto e si riunirà almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle parti entro i 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a :

dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;

facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro-femminile;

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Inoltre saranno fornite informazioni sull'andamento e sulle tendenze dell'occupazione femminile.

LAVORO IN APPALTO

Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della legge 342/94 sulla disciplina dei lavoratori di facchinaggio ricorrendo esclusivamente a cooperative che risultino iscritti presso l'Ufficio provinciale del Lavoro.

Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU le informazioni circa il contratto di lavoro (in caso di lavoro dipendente) e/o delle normative previdenziali di legge (in caso di socio di cooperative).

A fronte di accertate inadempienze economiche e/o previdenziali le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori, adoperandosi affinché ciò non produca conseguenze occupazionali sui lavoratori interessati.

Per i servizi terziarizzati (svolti con autonomia e propria organizzazione aziendale da impresa e/o cooperativa) in caso di cambio di appalto si applica quanto segue:

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda o ente appaltatore darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 60 giorni.

La gestione subentrante, su richiesta delle OO.SS. competenti, informerà sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le parti convengono sulla opportunità che l'intero settore del trasporto, della spedizione e della logistica merci, sia dotato di un sistema stabile di ammortizzatori sociali.

A tal fine le parti convengono di costituire una Commissione tecnica congiunta incaricata di elaborare, d'intesa con il Ministero del Lavoro, un progetto secondo le indicazioni della L. n. 662/96, tenendo anche conto delle esperienze già maturate in materia.

Il progetto dovrà prevedere un sistema di ammortizzatori sociali di agevole utilizzo con costi a carico delle Aziende e dei lavoratori contenuti ai livelli minimi possibili atti a garantire le prestazioni congiuntamente concordate.

ART. 3- COSTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DEGLI OSSERVATORI REGIONALI

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di 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.

L'Osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva prevista dalla sfera di competenza del presente contratto, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

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

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di formazione e lavoro, apprendistato e 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 n. 125/91 e successive modificazioni;
- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza sia in relazione ai prodotti manipolati sia rispetto alle modalità di lavorazione e di trasporto, dando piena applicazione ai contenuti del DLS 626/94 nonché all'accordo interconfederale 22.6.95 di cui all'allegato 1;
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSU/RSA eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali

degli altri Paesi, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti della elaborazione della politica sociale della Comunità;

- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari, della formazione, della sicurezza e dell'ambiente.

Indipendentemente dalla costituzione dell'Osservatorio nazionale potranno essere costituiti gli Osservatori regionali ad iniziativa dell'Assologistica e dei sindacati dei lavoratori territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà territoriale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio nazionale.

Le modalità di finanziamento degli Osservatori potranno formare oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione a livello territoriale.

Gli Osservatori definiranno al proprio interno un'apposita sezione in relazione alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

Gli Osservatori definiscono i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l. e potranno avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi di ricerca, previe assunte di volta in volta.

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

Soltanto gli atti approvati all'unanimità dai componenti dell'Osservatorio possono produrre effetti impegnando le parti interessate.

L'Osservatorio nazionale o quello regionale sarà composto da tre rappresentanti di parte datoriale e tre di parte sindacale.

L'Osservatorio si riunisce almeno una volta all'anno e, quando richiesto da una delle parti per situazioni di rilevante valenza settoriale.

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

ART. 4 – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed il relativo regolamento convenuto tra: FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI-UIL di cui all'allegato 2.

Il numero massimo dei componenti delle R.S.U./R.S.A. 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 125;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 126 a 300;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 300.

I compiti delle R.S.U./R.S.A., in caso di mancata costituzione delle stesse, vengono attribuite alle R.S.A. di cui all'art. 19 della L. 20.5.70 n. 300.

ART. 5 - RECLAMI E CONTROVERSIE

Le parti nel comune intendimento di assicurare al massimo la loro composizione pacifica, hanno concordato che le controversie individuali e plurime, aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, siano risolte secondo le procedure indicate dal presente articolo. Restano escluse da detta norma le controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi e quelle previste dall'accordo sulle R.S.U./R.S.A.

1) Il lavoratore che ritenga disattesa una norma disciplinante il proprio rapporto di lavoro, o ritenga di ricorrere contro un provvedimento aziendale, presenterà reclamo verbale alla direzione aziendale. Questa entro una settimana comunicherà verbalmente al reclamante e alla R.S.U./R.S.A. l'accettazione o il rigetto del reclamo.

2) Nel caso di mancata risposta entro il termine previsto, o di rigetto del reclamo, il lavoratore può riproporre entro dieci giorni il reclamo stesso, tramite R.S.U./R.S.A., alla direzione aziendale. Il reclamo deve essere discusso entro venti giorni dalla presentazione, fra la direzione stessa e la R.S.U./R.S.A.

3) Qualora problemi relativi all'applicazione delle norme contrattuali in vigore riguardino più lavoratori o comunque coinvolgano un interesse collettivo delle categorie, la R.S.U./R.S.A. può assumere l'iniziativa di proporre la questione dinanzi alla direzione aziendale, informandone contemporaneamente le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La questione deve essere discussa entro 15 giorni dalla richiesta della R.S.U./R.S.A.

4) Qualora in nessuno dei casi sopra indicati si raggiungesse un accordo, l'associazione sindacale che rappresenta il lavoratore o che è stata rappresentata dalla R.S.U./R.S.A., può chiedere che l'esame della controversia venga deferito ad una commissione conciliativa nazionale.

La richiesta di esame dovrà essere avanzata all'organizzazione nazionale dei datori di lavoro entro dieci giorni dalla data di mancata conciliazione dei tentativi di cui ai punti precedenti.

La commissione conciliativa, alle cui riunioni possono partecipare esperti designati dalle parti, emetterà per iscritto il proprio motivato parere sulla controversia entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta in esame.

L'intervento di detta commissione ha intenti puramente conciliativi e non comporta, in caso di mancato accordo, alcuna limitazione dei diritti e delle facoltà delle parti salvo quella, nel caso delle procedure previste nei punti precedenti, di non fare ricorso ad azioni giudiziarie relativamente all'oggetto della controversia e di astenersi dal porsi in atto forme di azione sindacale.

5) La commissione conciliativa sarà formata a cura delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori da quattro membri per ciascuna parte che resteranno in carica per un anno.

6) Indipendentemente dalla procedura di cui sopra le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, su richiesta di una delle parti si incontreranno entro venti giorni dalla richiesta per esaminare la possibilità di concordare un'interpretazione autentica delle norme del contratto collettivo che abbiano dato luogo a dubbi di interpretazione.

ART. 6 PERMESSI SINDACALI

I lavoratori componenti degli organi direttivi sia delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale sia dei sindacati nazionali di categoria stipulanti il presente contratto nonché dei loro sindacati territoriali, hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti con la retribuzione di fatto fino a 19 giorni all'anno, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette, dietro esibizione della convocazione degli organi sindacali di cui sopra.

La nomina alle dette cariche e le variazioni relative, dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni stesse all'Associazione di categoria degli imprenditori che provvederà a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I dirigenti delle R.S.U./R.S.A. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti, per un monte globale annuo 2 ore per ciascun dipendente in forza presso l'unità produttiva.

ART. 7- AFFISSIONI

Le direzioni aziendali consentiranno alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 19 della legge 300/70, ovvero alle R.S.A. e, ove costituite, alle R.S.U./R.S.A. di fare affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro avrà cura di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle unità produttive, pubblicazioni e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro.

Il contenuto di dette pubblicazioni e comunicazioni, di cui copia dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale, non dovrà risultare lesivo dell'impresa e della sua dirigenza.

ART. 8 - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente contratto potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 c.c., espressa in forma scritta.

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'azienda effettuerà i versamenti dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta specificata nella delega.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (compresa 13° ed erogazione annuale) percepita dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'organizzazione sindacale interessata.

La delegazione di pagamento potrà essere revocata in forma scritta dal lavoratore, con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

ART. 9 - ASSEMBLEE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o dei gruppi di essi - sono indette singolarmente o congiuntamente dalle R.S.U./R.S.A. nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

La convocazione dell'assemblea unitamente all'ora dell'assemblea stessa ed agli argomenti da trattare, dovrà essere resa nota alla direzione aziendale, di norma, con un preavviso di almeno 24 ore.

All'assemblea potranno partecipare i dirigenti sindacali, i cui nominativi e qualifiche dovranno essere preventivamente resi noti alla direzione aziendale.

ART. 10 - ASPETTATIVA PER CARICHE

L'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni politiche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

ART. 11- ASSUNZIONI E DOCUMENTI

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di Legge.

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:

il libretto di lavoro;

la carta di identità o documento equivalente;

il tesserino del codice fiscale;

il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;

tutte le altre particolari condizioni contrattualmente richieste a livello locale

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà al lavoratore per iscritto:

la data di assunzione;

la sede di lavoro;

la qualifica ed il livello con cui viene assunto;

il trattamento economico iniziale;

la durata del periodo di prova previsto da questo contratto;

il numero di iscrizione al libro matricola

l'informativa ai sensi degli art. 10 e 13 della legge n.675 del 31 dicembre 1996.

Il datore di lavoro può inoltre richiedere al lavoratore ogni altro documento che ritenga opportuno in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e tempestivamente gli eventuali mutamenti di essa. Dovrà inoltre presentare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti richiesti dalla legge per poter beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Il datore di lavoro può, per mezzo di strutture pubbliche o per mezzo del medico a ciò abilitato anche attraverso strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva per l'accertamento della sua idoneità alle mansioni cui sarà destinato.

ART. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati in otto livelli retributivi, ferma restando la distinzione tra quadri, impiegati, intermedi ed operai agli effetti di tutte le norme legislative - regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Le mansioni svolte in via continuativa comportano l'inquadramento corrispondente al livello contrattuale di cui al presente articolo. Per le esigenze di servizio permane l'obbligatorietà del lavoratore di svolgere le mansioni proprie del livello di provenienza.

I° LIVELLO SUPER

Appartengono a questo livello, con qualifica di Quadro, i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Tali funzioni sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti o dai titolari dell'azienda.

Appartengono a questo livello i gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

I° LIVELLO

Appartengono al primo livello, i lavoratori di concetto con funzioni direttive, svolte in autonomia e con incarichi di particolare importanza per ampiezza e natura anche in subordine ad altri lavoratori con funzioni direttive.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- a) ispettori, capi servizio, capi movimento, capi reparto o di ufficio con mansioni di analoga importanza;**
- b) capi contabili;**
- c) capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;**
- d) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;**
- e) analista/programmatore responsabile del centro elaborazione dati;**
- f) produttore e acquirente di traffici internazionali con lavoro autonomo e specifica conoscenza tecnica e con padronanza di due lingue straniere;**
- g) capo turno Terminal;**
- h) capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica.**

II° LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle funzioni loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- a) responsabili di reparto con mansioni non equivalenti a capo servizio;**
- b) contabili di concetto;**
- c) spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);**
- d) tariffisti per traffici interni;**
- e) segretari di direzione generale con uso corrente di lingue estere;**
- f) cassieri con responsabilità e oneri per errore;**
- g) magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;**
- h) stenodattilografi in lingue estere;**
- i) impiegati con mansioni autonome, incaricati esclusivamente al servizio paghe;**
- l) addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;**
- m) magazziniere - capopiazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;**
- n) operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;**
- o) lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;**
- p) pianificatore carico nave;**
- q) capo officina manutenzione.**

III° LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione della macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti

professionale e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.

Esemplificazione di alcuni profili professionali:

A)

a) vice magazzinieri che per incarico aziendale disimpegnano le stesse funzioni di magazzinieri in ambito più limitato anche nelle responsabilità;

b) dichiaranti doganali in sottordine e ausiliari;

c) pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia)

d) addetti alla gestione di:

- contabilità generale;

- contabilità industriale;

controllo gestione commesse;

stipendi e paghe;

e) addetti ad attività di primo contatto per reclamo clienti;

f) responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo.

B)

a) capi operai;

b) tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;

operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;

tecnico frigorista responsabile della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;

operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi.

1V° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse;

i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro:

le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente alla variabilità delle condizioni operative e si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A)

a) impiegati addetti alla cassa ed ai prelievi o versamenti esclusi i porta valori;

b) personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;

c) impiegati muniti di delega o di procura limitata per operazioni ferroviarie, postali e simili;

d) impiegati addetti al servizio esazione, sempre che autorizzati a quietanza e a versare;

e) addetto alla segreteria di funzione;

B)

a) conducenti di motobarca;

- b) macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;**
- c) conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;**
- d) gruisti addetti a grues muniti di cabine e grues non a pulsantiera che siano in grado di effettuare interventi e riparazioni manutentive;**
- e) lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;**
- f) lavoratori provetti che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di:
muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;**
- g) conducenti di autotreno o autoarticolati;**
- h) meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche:
bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;**
- l) preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;**
- m) operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos.**
- n) pesatore pubblico munito di apposita patente.**
- o) deckman**
- p) lavoratori operai che svolgono tutte le operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci.**

V° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche;

i lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A) (impiegati)

a) commessi contatori di calata;

b) spuntatori;

c) contabili d'ordine;

d) compilatori di polizze di carico e bolle d'accompagnamento, lettere di vettura;

e) fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente fanno prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;

f) archivisti;

g) stenodattilografi;

h) centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale

B) (operai)

a) bilancisti addetti alle bilance automatiche;

- b) addetti alla conduzioni di nastri trasportatori;
 - c) carrellisti, gruisti, conduttori di grues a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
 - d) autisti;
 - e) muratori;
 - f) elettricisti;
 - g) falegnami;
 - h) idraulici;
 - i) meccanici;
 - l) trattoristi;
 - m) personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
 - n) preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
 - o) aiuto macchinisti frigoristi;
 - p) lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito.
 - q) operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute.
- operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci).

VI° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A) (impiegati)

- a) dattilografi
- b) fattorini
- c) telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne
- d) addetti a mansioni semplici di segreteria.

B) (operai)

- a) facchini con mansioni promiscue che utilizzano anche transpallets manuali
- b) guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti
- c) manovratori di paranco e bandiera
- d) addetto al magazzino
- e) addetto rizzaggio/derizzaggio.

VII° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;

i lavoratori che svolgono attività semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali;

le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro.

Nel caso che il lavoratore svolga più mansioni tra quelle previste in questo livello, dopo sei mesi sarà inquadrato al sesto livello.

Esemplificazione di alcuni profili professionali:

facchini addetti alle semplici operazioni di facchinaggio manuale;

addetti alle pulizie semplici;

addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio (riparazione sacchi).

NOTA A VERBALE

Rientrano nel III° livello gli ex intermedi di I° grado e nel IV° livello gli ex intermedi di II° grado

COMMISSIONE PER L'INQUADRAMENTO

Le parti, costituite in Commissione paritetica, composta di 6 membri (3 dell'Assologista e 3 complessivamente delle OO.SS. stipulanti) valuteranno le effettive necessità di integrazione nell'attuale sistema di inquadramento di nuovi profili professionali emergenti dall'introduzione significativa di nuove tecnologie.

I profili professionali effettivamente nuovi, indotti da innovazione tecnologiche, concordemente individuati, troveranno idonea collocazione nell'attuale sistema di inquadramento.

MOBILITÀ PROFESSIONALE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione, della produttività e delle capacità professionali stesse.

2) Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).

Tale ricerca può comprendere, da parte delle aziende, l'accorpamento di più mansioni - senza peraltro escludere le singole effettuazioni - anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di addestramento professionale.

Le possibilità di realizzazione delle suddette iniziative di sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori ed i loro criteri informativi e applicativi saranno, a richiesta, oggetto di esame con le rappresentanze sindacali aziendali

ART. 13- PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. La durata del periodo di prova non può superare:

sei mesi per i lavoratori assunti nella categoria "quadri";

quattro mesi per il I° livello;

tre mesi per il II° livello;

due mesi per il III° e IV° livello;

un mese per il V° livello;

dieci giorni per gli altri.

Saranno esentati dall'effettuare il periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso.

In ogni caso i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la rescissione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento da ambo le parti senza reciproco obbligo di preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa a tutti gli effetti contrattuali.

ART. 14 - MUTAMENTO DI MANSIONI

Si richiama l'art. 2103 (vedi art. 13 Legge n. 300 del 1970) del Codice Civile.

"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 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.

Ogni patto contrario è nullo".

ART. 15- PASSAGGIO DI CATEGORIA

In caso di passaggio nella stessa azienda di un operaio a intermedio o ad impiegato, e di un intermedio ad impiegato, il lavoratore, eccettuato il caso in cui al momento del passaggio di categoria sia intervenuta novazione oggettiva del rapporto e contemporanea liquidazione del trattamento di fine rapporto, avrà riconosciuta:

agli effetti del preavviso, un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica del 1/2 dell'anzianità maturata presso l'azienda;

ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'intera anzianità maturata, da calcolarsi, per gli anni trascorsi come intermedio o operaio, nelle misura, in trentesimi, stabilite per le categorie di provenienza in vigore al momento della risoluzione del rapporto.

Ai fini del calcolo delle ferie e del trattamento di malattia ed infortunio verrà riconosciuta al lavoratore l'intera anzianità maturata come operaio e come intermedio.

Tale calcolo ha validità per i passaggi effettuati antecedentemente all'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982.

ART. 16 - ORARIO DI LAVORO

La durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è di 40 ore, quella dell'orario giornaliero è di norma di 8 ore.

A partire dall'1.1.2002 la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale diverrà di 39 ore.

L'orario settimanale di 40 ore verrà normalmente distribuito su 5 giorni nella settimana.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze economico-operative, anche temporanee, ripartisca su 6 giorni il normale orario contrattuale di lavoro, ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U./R.S.A.

Nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro con prestazione individuale su 6 giorni, la retribuzione individuale per il 6° giorno viene maggiorata del 18%.

Per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario contrattuale di 40 ore settimanali sarà distribuito, normalmente, su 6 giorni settimanali, fatta salva comunque, previa comunicazione preventiva alle R.S.U./R.S.A., l'eventuale distribuzione su 5 giorni.

Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordati, terminali containers, magazzini e centri logistici e per le aziende o loro comparti omogenei che presentassero particolari necessità operative, la prestazione ordinaria giornaliera può essere compresa in un arco temporale di 10 ore decorrenti da inizio prestazione comprensive della pausa pasto, la cui fruizione deve essere comunque effettiva.

L'attuazione di quanto sopra sarà oggetto di un esame congiunto tra azienda e R.S.U./R.S.A. o strutture territoriali.

La istituzione di più turni giornalieri verrà programmata dalle aziende per far fronte ad obiettive esigenze economico-operative.

Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per alcuni reparti e, tenendo conto delle necessità operative, per periodi predeterminati.

Tali periodi daranno comunque comunicati al lavoratore almeno con 48 ore di anticipo e per non più di una volta alla settimana.

Ai lavoratori turnisti operanti su turni di 8 ore competono 30 minuti di pausa retribuita.

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

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

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, nel limite massimo di 2 ore salvo casi eccezionali.

Ai lavoratori operanti su turni notturni di 8 ore o comunque che prestano la propria attività per almeno 5 ore nell'intervallo compreso tra le ore 22 e le ore 06, per ogni giornata prestata in detta fascia oraria, compete un'a riduzione di orario di 15 minuti.

Per conducenti addetti esclusivamente a locomotori, stallieri, addetti esclusivamente alla manovra dei vagoni, addetti alla pulizia, la nona ora giornaliera, in quanto richiesta dall'azienda, viene compensata con una quota oraria del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

A partire dall' 1.9. 2000 i lavoratori, in aggiunta alla riduzione complessiva di 68 ore su base annua prevista dal c.c.n.l. 4 maggio 1995, fruiranno di un'ulteriore riduzione su base annua di 8 ore dell'orario di lavoro.

Ulteriori 4 ore di riduzione d'orario, su base annua, verranno riconosciute a decorrere dall' 1.7.2001.

Ulteriori 8 ore di riduzione d'orario, su base annua, verranno riconosciute a decorrere dal 31.12.2001.

A partire dall'1.1.2002, a fronte della riduzione dell'orario normale settimanale a 39 ore, le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai commi precedenti, passerà da 88 a 40 ore su base annua.

Ai fini della effettiva fruizione, detti pacchetti di ore dovranno essere utilizzati per almeno il 50% in relazione alle specifiche esigenze aziendali, con diverse modalità, previo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.; per la parte eventuale residua in relazione alle esigenze del lavoratore, con fruizione non inferiore al 50% dell'orario individuale giornaliero.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

I permessi dovranno essere fruiti entro l'anno di maturazione.

I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compensati con la retribuzione calcolata in quote orarie della retribuzione mensile di fatto in atto al momento della scadenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

La riduzione di orario non maturerà nei periodi di assenza per assenza facoltativa, aspettativa non retribuita, servizio militare e maturerà pro-quota annuale per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro.

A tali effetti si considera come mese intero la frazione di mese non inferiore a due settimane.

NOTA A VERBALE:

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

NOTA A VERBALE:

Le parti concordano che nel monte ore annuo di riduzione di orario resteranno assorbiti fino a concorrenza gli eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi individuali e ferie.

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. 1 del Regio Decreto 15 marzo 1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, del Regio Decreto Legge dell' 1 settembre 1923, n. 1955, (regolamento per l'applicazione del Regio decreto Legge sopra citato), si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi", personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente l'inquadramento nel primo livello super e primo livello.

NOTA A VERBALE

Nelle realtà aziendali nelle quali siano in essere regolamentazioni delle turnazioni differenti da quelle previste contrattualmente, la sostituzione della maggiorazione del 5% (indennità turno) con i 30 minuti di pausa retribuita verrà concordata tra le parti.

ART. 17- ORARIO DI LAVORO NORMALE IN REGIME DI FLESSIBILITÀ

Le parti riconoscono che le Aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato e/o punte di lavorazione. Con riferimento a quanto sopra le Aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 25% da liquidare nei periodi di superamento medesimo.

Previo incontro con le R.S.U./R.S.A. saranno comunicati i periodi previsti di maggiore e di minore intensità produttiva e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 180 giorni medi dalla data prevista dei programmi per le ore prestate in flessibilità.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali e festive, salvo accordo fra le parti.

ART. 17 bis – ORARIO DI LAVORO NORMALE IN REGIME DI FLESSIBILITA'

Il presente regime di flessibilità è utilizzabile unicamente nelle imprese che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni, previo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.

Resta inteso che le eventuali variazioni saranno comunicate alle R.S.U./R.S.A. con almeno 24 ore di anticipo.

Le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali.

Il conteggio delle ore straordinarie viene fatto al termine di ogni bimestre; le ore lavorate nella settimana oltre la 40^o saranno retribuite con la maggiorazione del 17%.

Le ore di lavoro eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali sono retribuite con le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario (v. art. 21) e con l'assorbimento della maggiorazione del 17% di cui al comma precedente.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

ART 18 - E – FULFILMENT

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti. Questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. E' attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra, un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Per mette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti *on-line*. Nasce l'e-Commerce. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini *on-line* andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni ecc.

In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "*salire*" e a "*scendere*" lungo la catena delle distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2N) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnomeccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra parte nuove modalità della prestazione lavorativa come il telelavoro. Le parti provvederanno pertanto ad inserire tali nuove figure professionali nel nuovo inquadramento.

Le parti si danno atto che, la presente normativa è volta ad intercettare questa nuova attività emergente fonte di enormi potenzialità occupazionali.

A tale nuova attività saranno applicati i vigenti regimi di orario di lavoro e flessibilità (articoli 16, 17 e 17 bis).

ART. 19 -PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Le parti individuano le seguenti prestazioni indispensabili che dovranno essere garantite in caso di astensione dal lavoro dei dipendenti, per la sicurezza del lavoro e la tutela dell'ambiente:

- a) custodia impianti e merci;
- b) funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;
- c) funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
- d) controllo merci pericolose e/o deperibili.

Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

Eventuali aggiornamenti delle professionalità interessate potranno essere esaminati nell'ambito degli osservatori di cui all'art. 3.

ART. 20 - RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori destinati al lavoro domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato giorno festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo debba essere spostata in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito il lavoratore avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo, ad una maggiorazione della retribuzione individuale del 50%.

Il singolo lavoratore potrà essere destinato al lavoro domenicale per un massimo di 26 domeniche su base annua.

ART. 21 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato straordinario contrattuale o supplementare il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale giornaliero e settimanale.

E' considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

L'azienda ha facoltà di far effettuare a ciascun dipendente non addetto a mansioni discontinue salvo giustificati impedimenti, prestazioni straordinarie o supplementari con un massimo di 2 ore giornaliere e di 25 ore mensili. Ulteriori prestazioni straordinarie o supplementari potranno essere effettuate previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle 22 alle ore 6 del mattino. Per i magazzini situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20 alle ore 24 e dalle 1 alle 5 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nelle giornate di riposo settimanali (art. 20) o negli altri giorni festivi (art. 22) o nei giorni di riposo compensativo.

E' considerato lavoro a turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro a turni non avvicendati quello eseguito continuamente in ore notturne e non alternato con prestazioni diurne.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario o supplementare, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario o supplementare diurno feriale.....25%

2) lavoro straordinario o supplementare notturno feriale....50%

3) lavoro straordinario o supplementare diurno festivo.....65%

4) lavoro straordinario o supplementare notturno festivo.....75%

lavoro compiuto nei giorni considerati festivi.....50%

6) lavoro notturno compreso in turni avvicendati.....25%

7) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati.....25%

8) lavoro domenicale degli impiegati con riposo compensativo a turno prestabilito:

a) per le ore normali di lavoro.....20%

b) per le ore straordinarie o supplementari.....50%

9) lavoro notturno compiuto dal guardiano.....25%

lavoro straordinario o supplementare effettuato nel sesto giorno della settimana ...40%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione individuale mensile per il divisore orario di cui all'art. 26.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. All'impiegato comandato a prestare servizio in ore notturne non in continuazione di lavoro o non tempestivamente preavvisate o nei giorni considerati festivi di cui all'art. 22 (giorni festivi) nel caso di prestazioni di durata inferiore a 4 ore continuative, l'azienda dovrà corrispondere un compenso non inferiore alla metà della retribuzione di fatto, con l'aggiunta delle maggiorazioni previste dal presente articolo; superando le 4 ore, l'intera giornata.

Qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto dal presente articolo.

Qualora l'operaio, chiamato a prestare servizio in giorni lavorativi, per motivi non a lui imputabili, non effettui alcuna prestazione d'opera, sarà corrisposta un'indennità non inferiore a 2 ore di retribuzione di fatto.

ART. 22- GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

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

b) le festività nazionali:

1) anniversario della liberazione (25 aprile)

2) festa del lavoro (1° maggio)

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio)

2) Epifania (6 gennaio)

Festa della Repubblica (2 giugno)

Assunzione (15 agosto)

5) Ognissanti (1° novembre)

6) Immacolata Concezione (8 dicembre)

7) Santo Natale (25 dicembre)

8) Santo Stefano (26 dicembre)

9) Giorno successivo alla Pasqua

10) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

Qualora una delle festività di cui ai punti b) e c), coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, una giornata di retribuzione di fatto. Le 00.SS. periferiche, per le festività di cui ai punti b) e c), coincidenti con la domenica, concorderanno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - altrettante festività sostitutive.

In tal caso non si darà luogo al trattamento economico previsto al comma precedente.

Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il 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.

In quelle località di cui la Festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c) le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività, in modo da mantenere invariato il numero delle stesse.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera a) è consentito con l'osservanza delle norme dell'art. 20 (Riposo settimanale); il lavoro nelle festività indicate nelle lettere b) e c), è consentito nei casi di riconosciuta necessità. Comunque l'effettuazione del lavoro in tali giornate è compensato col trattamento economico di cui all'art. 21, lavoro straordinario, notturno e festivo.

Qualora le festività indicate nelle lettere b) e c), ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione, ridotta ai sensi dell'art.36 (trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

Con decorrenza 1° gennaio 1981 il regime retributivo aggiuntivo previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le festività soppresse dalla legge n. 54 del 1977 è trasformato in gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito per complessive 4 giornate lavorative.

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

I permessi dovranno essere usufruiti entro l'anno di maturazione. I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compensati con la retribuzione calcolata in quote orarie della retribuzione mensile di fatto in atto al momento della scadenza.

ART. 23 - DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali autisti, custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 45 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere.

A partire dall'1.1.2002 l'orario normale lavorativo diverrà di 44 ore settimanali.

Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

ART. 24 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Dal 1° gennaio 1984 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa azienda), dopo il 18° anno di età, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure, per un massimo di 5 bienni:

1°	Super	L.49.000
1°	Livello	L.48.000
2°	Livello	L.44.800
3°	Livello	L.43.600
4°	Livello	L.41.800
5°	Livello	L.40.900
6°	Livello	L.40.000
7°	Livello	L.39.200

2) Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.

3) In caso di passaggio di livello il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a maturare gli ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali necessari al raggiungimento di quanto previsto al punto 1 (cinque scatti) o, per i lavoratori con anzianità precedente al 1° giugno 1980, di quanto previsto al successivo punto 6.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti del successivo aumento periodico.

4) Gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti con la retribuzione del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

5) Gli importi ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati al 30 dicembre 1983 anche se non corrisposti a questa data saranno definitivamente congelati.

6) I lavoratori assunti prima del 1° giugno 1980 conserveranno "ad personam" il diritto a completare il numero dei bienni di anzianità previsto dalla precedente normativa contrattuale e più precisamente:

a) settore magazzini generali:

impiegati n. 15 scatti biennali; intermedi n. 11 scatti biennali; operai n. 7 scatti biennali;

b) settore freddo:

impiegati n. 12 scatti biennali; intermedi n. 10 scatti biennali; operai n. 5 scatti biennali.

Per quanto concerne la normativa precedente l'accordo 11 gennaio 1984 inerente la maturazione degli scatti di anzianità, si rimanda all'allegato in appendice (allegato 3).

ART. 25 – FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi, retribuito con la retribuzione di fatto, comprensiva dell'indennità di mensa.

Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà titolo al compenso delle ferie stesse, in proporzione ai mesi di servizio prestato.

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo fra le parti tenendo conto delle esigenze di servizio. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Agli effetti dell'anzianità di servizio per il godimento delle ferie, saranno utilmente computate le giornate di assenza o di sospensione di lavoro verificatesi per malattia, infortunio, puerperio, matrimonio e simili.

Le ferie saranno concesse normalmente nel periodo che va dal 1° maggio al 31 ottobre di ogni anno.

Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisse, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

A richiesta del lavoratore verrà erogato un congruo anticipo sulla retribuzione relativa al periodo feriale.

NOTA TRANSITORIA PER I MAGAZZINI GENERALI:

Per gli impiegati in servizio alla data del 1° aprile 1975, viene mantenuto "ad personam" lo scaglione di 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 12 anni.

ART. 26 – RETRIBUZIONE: CORRESPONSIONE E DIVISORI

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore ad ogni fine mese e comunque non oltre 5 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata la busta paga, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'Azienda, il nome e cognome del lavoratore, categoria di inquadramento, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, gli elementi costituenti la retribuzione, l'elencazione delle trattenute e l'indicazione dei giorni di ferie e permessi utilizzati e residui.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda/ente ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra di oltre 15 giorni, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data di scadenza del pagamento. Nel caso predetto di ritardo il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione ed all'indennità di mancato preavviso.

La quota oraria di retribuzione è fissata nella misura di 1/173 della retribuzione mensile fino al 31.12.2001, 1/170 a partire dall'1.1.2002; quella giornaliera è fissata nella misura di 1/26.

ART. 27 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Si conviene che, nel testo del presente contratto, le dizioni sotto indicate, abbiano il significato che a loro fianco viene precisato:

minimo tabellare: trattamento base di cui all'art. 68

retribuzione individuale: minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, aumenti periodici di anzianità e superminimi;

retribuzione di fatto: retribuzione individuale e compenso sostitutivo del premio di produzione;

retribuzione globale: retribuzione di fatto, indennità di mensa, eventuale indennità malarica e di lontananza. indennità di disagio e indennità maneggio denaro.

ART. 28- CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione aziendale e/o territoriale di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del capitolo "assetto contrattuale" del protocollo del 23 luglio 1993, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente C.C.N.L..

Gli accordi aziendali di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale e/o territoriale di secondo livello si adegueranno al trattamento contributivo previdenziale previsto dalle norme di legge da emanare in attuazione del protocollo del 23 luglio 1993..

Fermo restando quanto previsto dall'accordo 23 luglio 1993 gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili.

Detti importi sono valutati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti. aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e della qualità del lavoro, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le precedenti erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte nell'ambito delle nuove erogazioni, per la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra. Tale erogazione sarà riconosciuta a tutti i dipendenti.

Le materie rinviate alla contrattazione aziendale di secondo livello nonché gli ambiti, sono quelli espressamente previsti dal presente C.C.N.L.

La contrattazione di secondo livello aziendale e/o territoriale potrà essere esplicitata una sola volta nel corso della vigenza del presente C.C.N.L.

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 23/7/1993 le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di validità.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle R.S.U./R.S.A. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20/12/93; a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

Alla contrattazione di livello vengono inoltre demandate le seguenti materie:

- a) l'inquadramento di mansioni non esemplificate nella classificazione;
- b) la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo 16 - Orario di lavoro;
- c) l'effettuazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui all'articolo 21;
- d) le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione delle norme di legge esistenti.
- e) l'eventuale fornitura aggiuntiva di indumenti di lavoro;

- f) la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- g) la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati,
- h) indennità di disagio.

ART. 29 – MENSE AZIENDALI INDENNITA' DI MENSA

Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di £. 125 giornaliera per i giorni di effettiva prestazione di lavoro.

L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.

Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove esiste non ha diritto alla predetta indennità sostitutiva.

L'indennità sostitutiva di mensa va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

ART. 30 - INDENNITA' MANEGGIO DENARO

All'impiegato che, con lettera di incarico, ha normalmente maneggio di denaro, con oneri per errore, verrà corrisposta un'indennità nella misura del 6% della retribuzione individuale.

ART. 31 – AMBIENTE DI LAVORO

La precedente normativa contrattuale è riportata in allegato ed è parte integrante del C.C.N L. (all. 4).

Per tutte le tematiche della tutela della sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei lavoratori si applicano le disposizioni previste dalle norme vigenti ed in particolare dal D.L.G.S. 626/94.

ART. 31 - INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Al lavoratore che presti servizio in zona dichiarata malarica dalle competenti autorità sanitarie, compete un'indennità la cui entità va concordata con le organizzazioni sindacali.

ART. 32 - INDENNITA' DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

L'azienda corrisponderà al lavoratore che svolge l'attività in località distante più di 2 Km. dal perimetro del più vicino centro abitato, non collegato con mezzi pubblici di trasporto, un indennizzo giornaliero da concordarsi con le organizzazioni sindacali, sempreché il trasporto non venga effettuato a spese dell'impresa.

ART. 32 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Al lavoratore che, per esigenze tecnico-produttive, è soggetto ad essere reperibile in ore non lavorative, l'azienda corrisponderà un'indennità minima di reperibilità di £.50.000 lorde mensili, per dodici mensilità.

Tale indennità non ha alcuna incidenza sulla retribuzione da corrispondere per lavoro straordinario, notturno e festivo e relative maggiorazioni.

Le professionalità interessate ed i tempi di reperibilità verranno individuati aziendali dopo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

ART. 33 – TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda corrisponderà al lavoratore non oltre il 20 dicembre di ogni anno, una tredicesima pari alla retribuzione di fatto, corrisposta nel mese di novembre, alla media annuale (rapportata a un dodicesimo) delle indennità speciali, della indennità di mensa. Esclusi gli eventuali straordinari percepiti dal lavoratore.

In caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni, Il periodo di prova seguito da conferma in servizio è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto, saranno utilmente computati.

La gratifica va computata nel trattamento di fine lavoro.

PRESCRIZIONE A VERBALE:

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità sarà calcolata sulla base degli elementi della retribuzione in corso al momento del calcolo dei dodicesimi dovuti.

ART. 34 - EROGAZIONE ANNUALE

Il 30 giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori, in servizio da almeno un anno, un'erogazione calcolata con gli stessi criteri della tredicesima mensilità, sulla base degli elementi della retribuzione del mese di giugno. In caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo che va dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare dell'erogazione per quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo stesso.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni di calendario. Il periodo di prova seguito da conferma in servizio è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

L'erogazione annuale va computata nel trattamento di fine lavoro. I periodi di assenza per malattia ed infortunio - nei limiti della conservazione del posto - saranno utilmente computati ai fine della erogazione annuale.

ART. 35 - CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

A tutti gli effetti dei contributi assistenziali e previdenziali gli intermedi sono considerati operai.

ART. 36- TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'azienda nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 16.00 alle ore 18.00 per

consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nella ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Costituisce altresì giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento economico sopra stabilito cesserà qualora il lavoratore con più periodi di malattia e di infortunio non sul lavoro, raggiunga, in complesso, durante 30 mesi consecutivi i 12 mesi di malattia o di infortunio non sul lavoro.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere di pieno diritto, il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 15 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con il diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

L'azienda anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi a termine di legge.

ART. 37 - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà

di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

- del coniuge anche se legalmente separato;
- del convivente more uxorio;
- di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);
- di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dell'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

6. In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma cinque. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione 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, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.

In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale.

ART. 38 — Permessi per gravi e documentati motivi familiari.

1. Il lavoratore può richiedere e usufruire di 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 dell'art.2 del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n.278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n.53 concernente congedi per eventi e cause particolari").

2. 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 del 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.**

3. 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.

4. 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.

5. 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 della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

6. 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 causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

7. Entro quindici giorni di calendario dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa; l'eventuale diniego, la concessione solo parziale, la proposta di rinvio devono essere motivati:

- **dal mancato rispetto delle condizioni previste dalla legge o dal regolamento di attuazione;**
- **da ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del lavoratore.**

8. 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.

9. In caso di parziale 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.

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo perché la durata richiesta è incompatibile con quella del rapporto di lavoro stesso, per avere già concesso congedi per durata superiore a 3 giorni, per essere stato il dipendente assunto in sostituzione di lavoratore assente per motivi di congedo di cui al presente articolo.

11. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 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 riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

Art. 39 - Diritto allo studio/formazione continua

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

4. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

6. I lavoratori che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono:

- frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;**

- migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;**

- frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali,**

potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al

quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

7. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui ai commi 5 e 6 non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data dell'1.1.2001 e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 gg., alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le RSU/RSA, fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi. In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

ART. 40 – ASPETTATIVA

Al lavoratore che abbia una anzianità di servizio non inferiore a tre anni, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 36 trattamento malattia infortunio) nella misura massima di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi.

Sempre che ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'Azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari una aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione, né maturazione di alcun effetto contrattuale.

ART. 41 – TUTELA TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI

Le parti in attuazione di quanto previsto della legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue:

i lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo

adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione a trattamento riabilitativo.

Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

ART. 42 – TUTELA ETILISTI

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici 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 a 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 interessato dovrà altresì 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 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 dal 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.

ART. 43 – TUTELA DEI DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 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 mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

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

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

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

ART. 44 – VOLONTARIATO E PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione del datore di lavoro, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art.6 e 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario, pena l'esclusione del lavoratore dal diritto stabilito dal presente articolo

Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della richiamata ordinanza.

Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza.

Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. 616/94, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo – ad operazione conclusa – la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

ART. 45 – SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obblighi di leva, ovvero sostitutivo degli obblighi di leva, e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore in entrambi i casi, conserva, per tutta la durata del servizio militare, ovvero sostitutivo, il posto con maturazione

dell'anzianità agli effetti del preavviso e ai fini del calcolo di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

Se il lavoratore, all'atto della chiamata o del richiamo risolve il rapporto di lavoro, ha diritto alle indennità che gli competono a norma delle vigenti disposizioni, ma, come non ricorre l'obbligo del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Esaurito il servizio militare, ovvero sostitutivo,, il lavoratore deve ripresentarsi al datore di lavoro nel termine di 30 giorni: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, verrà considerato dimissionario.

In caso di malattia, denunciata entro i suddetti 30 giorni, il congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 36 (trattamento di malattia o infortunio).

La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle norme contenute nel presente articolo

Le norme stabilite con il presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi, con particolare riferimento al trattamento economico spettante per legge.

Quanto sopra salvo disposizioni di legge più favorevoli.

ART. 46 – INDUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro fornirà all'operaio a proprie spese, due camiciotti e due pantaloni, o due tute ogni anno.

Il datore di lavoro terrà inoltre, in dotazione, impermeabili con copricapo per quei lavoratori che fossero costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia o la neve.

Agli operai addetti ai lavori dove è accertata una eccessiva usura di scarpe, il datore di lavoro fornirà un paio di scarpe all'anno; a quelli che fanno uso di getti d'acqua, l'azienda fornirà stivaloni in gomma.

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

Il datore di lavoro, che intende far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, deve fornirla a proprie spese e il personale deve, durante il servizio, indossarla.

Il datore di lavoro provvederà ad allestire appositi locali, convenientemente attrezzati di spogliatoi e servizi, per dare modo agli operai di provvedere alla pulizia personale.

ART. 47 – ALLOGGIO AL PERSONALE

L'azienda concederà gratuitamente l'alloggio al personale cui venga richiesto di restare continuamente a disposizione nei locali aziendali, per esigenze di servizio.

ART. 48 – TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERTA

Al dipendente in missione di servizio, l'azienda corrisponderà:

il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe);

il rimborso di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenerle;

il rimborso delle spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

una indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione di fatto per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento del comma d) assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

ART. 49 – RIMBORSO SPESE PER RINNOVO PORTO D'ARMI

L'Azienda rimborserà all'interessato le spese di rinnovo del porto d'armi, e rinnovo della licenza di guardia giurata.

ART. 50 – RITIRO PATENTE

I lavoratori provvisti di patenti di guida ai quali sia dall'autorità, per motivi che non comportino per giusta causa ritirata la patente, avranno diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, senza percepire retribuzione alcuna.

Durante questo periodo, potranno essere adibiti ad altri lavori e, in tal caso, percepiranno il trattamento economico della categoria nella quale vengono a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 operai, oltre alla conservazione del posto, l'azienda dovrà adibire il titolare della patente a qualsiasi altro lavoro corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre detti termini, oppure, se il titolare non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso al lavoratore verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 56 secondo la retribuzione globale percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

ART. 51 – TRASFERIMENTI

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

Il lavoratore trasferito per le ragioni sopra dette conserva il trattamento economico precedente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto con preavviso di un mese al lavoratore e, per conoscenza, alle Rappresentanze sindacali aziendali. Queste ultime potranno chiedere, per iscritto, entro tre giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire un esame congiunto del provvedimento.

L'esame di cui al comma precedente dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta dalle Rappresentanze sindacali aziendali.

L'azienda, comunque, non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini suddetti.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo che, per gli impiegati di 1S, 1° e 2° livello, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre del loro trasferimento o tale diritto risulti dalla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato, che non accetta il trasferimento stesso, viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra della stessa azienda, situata in diverso comune, che porti, come conseguenza all'effettivo trasferimento di domicilio del lavoratore, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (1° classe per viaggi in ferrovia all'impiegato) per se, per le persone di famiglia, e di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità, nella misura di:

½ della retribuzione di fatto se celibe senza conviventi a carico e nella misura dei 2/3, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare che con lui si trasferisse, per l'ammogliato.

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 precedentemente, egli avrà diritto al rimborso di tale indennizzo, fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di pigione.

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

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a suo carico e che venga licenziato non per giusta causa, nei primi 10 mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese di viaggio per se e familiari e trasporto degli effetti familiari per ritornare al luogo d'origine, purché ne faccia richiesta al momento della cessazione del servizio.

ART. 52 - EX FONDO DI PREVIDENZA IMPIEGATI MAGAZZINI GENERALI

Con decorrenza 1° giugno 1980, le aziende ed i lavoratori del settore magazzini generali e depositi per conto terzi hanno cessato di versare le contribuzioni previste al fondo previdenza costituito come da art. 45 del C.c.n.c. 26 luglio 1977 e da regolamento istitutivo del 16 giugno 1948.

Le parti concordano che agli impiegati del settore magazzini generali e depositi per conto terzi in forza alla data del 31 maggio 1980 viene erogato, con decorrenza 1° giugno 1980, un assegno individuale "ad personam" in cifra fissa.

Tale assegno individuale "ad personam" è parte integrante a tutti gli effetti della retribuzione di fatto (art. 26).

Il suddetto assegno "ad personam" dovendo estendersi su tutti gli istituti contrattuali, sarà determinato riproporzionando al 2% la precedente percentuale del 3,5%.

Il 2%, come per il vecchio fondo di previdenza, sarà calcolato sulla retribuzione individuale.

Conseguentemente, si conviene che, con decorrenza 1 giugno 1980 i minimi tabellari del presente accordo di rinnovo (settori: magazzini generali e industria del freddo), saranno aumentati di L.2.000 mensili.

La destinazione degli accantonamenti in atto del fondo previdenza impiegati alla data del 31 maggio 1980 viene demandata alla commissione di cui all'art. 12 del regolamento del suddetto fondo.

ART. 53 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In attuazione di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 53 bis del C.C.N.L. del 4.5.95 e dell'accordo 14.5.97, le parti confermano le volontà di dare piena operatività al Fondo di Previdenza Integrativa "SOCRATE", già approvato dalla Commissione di Vigilanza (v. allegato 10).

ART. 54 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente alla dignità della sua funzione:

- 1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;**
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende;**
- 3) dichiarare al datore di lavoro il proprio domicilio e segnalare i cambiamenti.**

- 4) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi di lavoro ed ai servizi dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 5) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 6) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 7) avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 8) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, devono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dal datore di lavoro.

ART. 55 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI LICENZIAMENTO

A)Provvedimenti disciplinari:

Fermo quanto stabilito all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore, che commetta un qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene, è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Le sanzioni disciplinari applicabili sono:

il rimprovero scritto o verbale, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari o morali di lieve entità, non specificate nel presente articolo;

una multa fino al massimo di 4 ore minimo tabellare e indennità di contingenza; tale sanzione può essere inflitta al lavoratore che:

ritardi ripetutamente ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

guasti per incuria, il materiale e la merce che deve trasportare, o 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; salvo le più gravi punizioni previste al n. 3) del presente articolo;

tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela e il pubblico;

commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Le multe disciplinari verranno versate al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori (art. 39 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

Nei casi di maggiore gravità e recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di tre giorni. Tale sanzione può essere inflitta al lavoratore che:

si assenti, simulando malattia o, con sotterfugi, si sottragga agli obblighi di lavoro;

per negligenza di servizio, arrechi danni non gravi al materiale od alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

si presenti, o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

persista a commettere mancanze punite con la multa;

entro il trimestre, per tre volte, si assenti dal servizio senza giustificazione;

sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;

commetta mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposte dei numeri 1) e 2) del presente articolo.

B) Licenziamenti:

Il licenziamento immediato può essere inflitto al lavoratore che:

si assenti senza giustificato motivo per tre giorni consecutivi;

richieda ai clienti, a scopo di lucro personale, compensi non dovuti;

provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

affidi la guida della macchina a persona non autorizzata dall'azienda a guidarla;

ometta di fare rapporto per incidenti o guasti accaduti alla macchina, attrezzi e simili nel corso del servizio, o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

sia tre volte recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con il massimo della sospensione;

commetta furti, o gravi danneggiamenti dolosi al materiale e alle merci dell'azienda;

si rende colpevole di grave insubordinazione, o vie di fatto verso i superiori o clienti;

violi il segreto d'ufficio;

commetta infrazione di maggior rilievo di quelle di cui ai punti 1), 2) e 3).

Il licenziamento non pregiudica le azioni derivanti da eventuali responsabilità civili e penali in cui sia incorso il lavoratore.

I danni, che comportino trattenute per risarcimento, vanno contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute, se dovute, vanno rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzioni al 10%.

ART. 56 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (escluso il periodo di prova ed il caso di licenziamento per giusta causa) non può essere risolto da alcuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati ed intermedi che non hanno superato i 5 anni di servizio:

3 mesi per gli impiegati del 1° livello ed 1° livello super;

2 mesi per gli impiegati del 2° livello;

40 giorni per gli impiegati e gli intermedi del 3° livello;

1 mese per gli impiegati e gli intermedi del 4°, 5° e 6° livello;

b) per gli impiegati e gli intermedi che hanno superato i 5 anni ma non hanno superato i 10 anni di servizio:

4 mesi per gli impiegati del 1° livello e 1° livello super;

3 mesi per gli impiegati del 2° livello;

2 mesi per gli impiegati e gli intermedi del 3° livello;

1 mese e 15 giorni per gli impiegati e gli intermedi del 4°, 5° e 6° livello;

c) per gli impiegati ed intermedi che hanno superato i 10 anni di servizio:

5 mesi per gli impiegati del 1° livello e 1° livello super;

4 mesi per gli impiegati del 2° livello;

3 mesi per gli impiegati e gli intermedi del 3°, 4°, 5° e 6° livello;

d) 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità fino a 2 anni;

15 giorni lavorativi per gli operai con anzianità oltre i 2 anni.

In caso di dimissioni, i suddetti termini per gli impiegati sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono per gli impiegati dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione definita nell'art. 57 per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

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

Al lavoratore licenziato si riconosceranno, durante il corso del preavviso, due ore giornaliere di permesso per la ricerca di nuova occupazione.

La distribuzione di tali permessi sarà stabilita di comune accordo tra le parti.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

ART. 57- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Relativamente alle misure del trattamento di fine rapporto si applicano, fino al 31 dicembre 1989, le normative previste dai singoli contratti di settore e riportate in allegato (allegato 5).

A partire dal 1° gennaio 1988 la retribuzione annua per la determinazione della quota TFR spettante è composta esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

minimo contrattuale;

indennità di contingenza;

aumenti periodici di anzianità;

eventuali aumenti di merito o superminimi individuali;

premio di produzione;

13° mensilità ed erogazione annuale (artt. 33 e 34);

indennità sostitutiva di mensa;

indennità di funzione per i quadri.

ART. 58 - RESTITUZIONE DOCUMENTI

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere assicurative ed ogni altro documento di spettanza dell'interessato. Ciò sempre che non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà, nel quale caso l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i necessari documenti per contrarre un nuovo rapporto di lavoro, nonché il prospetto della liquidazione che gli compete.

ART. 59 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Si rinvia alle vigenti disposizioni di cui all'art.2112 c.c., all'art. 47 della l. 428/90 e alle successive modifiche ed integrazioni. (v. allegato 9).

ART. 60 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative e inscindibili fra di loro e non si cumulano con alcun trattamento.

Ferma l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute "ad

personam" ne quelle più favorevoli in atto derivanti da accordi aziendali, da consuetudini ed usi che dovranno essere mantenute.

Ciò senza derogare alle norme di assorbimento previste nel contratto, che rimangono in essere.

ART. 61 - NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, d'accordo con i rappresentanti dei lavoratori. Tali norme non possono modificare o essere in contrasto con quelle del presente contratto e, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile.

ART. 62 - QUADRI - Norme Particolari

In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di sei mesi.

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza locale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri si riconosce la possibilità di interventi formativi atti a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Al quadro, salve le specifiche disposizioni di cui sopra, si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di 1° livello super.

Dal 1° aprile 1991, al personale al quale verrà riconosciuta la qualifica di quadro sarà corrisposta una indennità di funzione di 100.000 mensili.

NOTA A VERBALE:

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui agli articoli 11 e 62 del presente C.c.n.l. si è data attuazione al disposto della legge n. 190 del 1985.

ART. 63 - APPRENDISTATO

PREMESSA

Il contratto di apprendistato è regolamentato dalla legge 25/55, così come modificata dall'art. 16 della legge 19 luglio 1997 n.196.

Successivi Decreti Ministeriali (8 aprile 1999, 20 maggio 1999, 7 ottobre 1999) hanno ulteriormente chiarito e talvolta modificato quanto disposto in materia di apprendistato, ciò a dimostrazione che tale materia è in continuo divenire.

Le parti, considerata questa revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, dichiarano di considerare l'istituto dell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze

utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed uno dei percorsi preferenziali tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

A - ETA' PER L'ASSUNZIONE

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

B - ASSUNZIONE NOMINATIVA

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 esse potranno conseguire al termine del rapporto.

C - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti e' fissata in 4 settimane di lavoro effettivo, durante i quali e' reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Il periodo di prova è inserito sia nel periodo di apprendistato che nell'anzianità di servizio.

D - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

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

E - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Si rinvia alle norme di legge.

F - DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista e' tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

G - TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 6 sono comprese nell'orario di lavoro.

H – FERIE

L'apprendista con meno di 18 anni di età avrà diritto a 30 giorni di calendario all'anno; l'apprendista con più di 18 anni avrà diritto al numero di giorni di ferie stabilito dal vigente C.C.N.L.

I - TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo tabellare, indennità di contingenza ed EDR previsto per la rispettiva categoria di destinazione.

Contratto di 24 mesi

Dal 1° al 12° mese compreso 70%

Dal 13° al 24° mese " 90%

Contratto 36 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso 70%
Dal 13° mese al 24° " 85%
Dal 25° mese al 36° " 95%

Contratto di 48 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso 70%
Dal 13° mese al 24° " 80%
Dal 25° mese al 36° " 85%
Dal 37° mese al 48° " 95%

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore per la quale ha svolto l'apprendistato.

Articolo 10

L - MALATTIA E INFORTUNIO

Durante il periodo di malattia o infortunio l'azienda è tenuta ad erogare agli apprendisti un trattamento economico raggugliato alla quota di retribuzione corrisposta così come previsto dell'articoli 36 del vigente C.C.N.L.

M - DURATA

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

II	livello	48	mesi
III	livello	36	mesi
IV	livello	36	mesi
V	livello	24	mesi
VI	livello	24	mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Per gli apprendisti in possesso di diploma conseguito presso Istituto Professionale ovvero scuola media superiore o di qualifica professionale inerente la professionalità da acquisire, le durate dei contratti di apprendistato sono così ridotte:

2 livello: 36 mesi;

3 e 4 livello: 24 mesi

Il datore di lavoro e' tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro e' tenuto altresì' a comunicare alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

N - DURATA DELLA FORMAZIONE

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, casi come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

O - CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

I contenuti dell'attività formativa degli apprendisti, ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, andranno predisposti in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

competenze relazionali
organizzazione ed economia
disciplina del rapporto di lavoro
sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art.2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

P - TUTOR

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 30 della legge n. 196/97 e dell'art. 4, del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Q – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo trovano applicazione le norme contrattuali previste del presente C.C.N.L.

Fatti salvi gli accordi interconfederali in vigore, gli Osservatori territoriali potranno stabilire modalità e percorsi formativi per l'apprendistato.

Sono inoltre fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale e/o territoriale

ART. 64 - ORARIO NORMALE A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto prestato ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto part-time deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

L'azienda terrà conto nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Il part-time può svilupparsi su tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale) o solo su alcuni giorni di essa (part-time verticale) o variabili nell'arco dell'anno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni,

l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore magazziniero, è consentita, previo esame congiunto a livello aziendale dell'istituto, la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato in attuazione dei commi 3, lettera c), e 4 dell'articolo 5 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1985, n. 863.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

La percentuale massima di lavoratori part-time è pari al 25% del totale dei lavoratori full-time in forza.

Detta percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato d'impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti.

In tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore. Per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

Le parti provvederanno ad armonizzare la normativa contrattuale con la legislazione vigente.

ART. 65 - CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefissione del termine.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all' articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 8 bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi, secondo quanto previsto dall'articolo 23, comma 1, della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

- 1) sostituzione di lavoratori in aspettativa;**
- 2) esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo;**
- 3) lavorazioni a fasi successive che richiedono specializzazioni professionali diverse da quelle normalmente impiegate;**
- 4) incremento di attività in dipendenza di commesse eccezionali e/o vincolate a termini di consegna urgenti o perentori;**
- 5) attività connesse all'aggiudicazione di commesse che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva.**
- 6) per far fronte a punte di lavoro in corrispondenza del periodo di ferie annuali.**

Le assunzioni con contratto a termine, e i motivi che le hanno indotte verranno comunicate, entro 10 giorni dalla loro stipulazione, alle R.S.U./R.S.A. ovvero, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali locali.

I contratti a termine possono essere conclusi:

nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;

nelle aziende con più di 50 dipendenti entro la misura massima del 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in numero non inferiore a quello consentito alle aziende fino a 50 dipendenti.

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con le organizzazioni sindacali locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Potranno essere definite in sede aziendale ulteriori fattispecie di contratto a termine per sopperire ad altre eventuali carenze di organico.

ART. 66 - QUALIFICHE DA ESCLUDERE DALL'OBBLIGO DELLA RISERVA DEL 12% NELLE ASSUNZIONI

1) In attuazione del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che, ai fini della determinazione della riserva prevista dal primo comma della legge citata, non si tiene conto delle seguenti assunzioni:

- lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1° Super, 1°, 2° e 3°;**
- lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.**

2) I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'art. 25 della legge n. 223/91 saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 del citato articolo 25, anche quando vengono inquadrati nei livelli di cui al comma precedente.

3) Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

ART. 67 - LAVORO TEMPORANEO

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1. Lettera B e C della legge 196/1997 può essere concluso, anche per rapporti part-time, anche nei seguenti casi:

necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione;

punti di intensa attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali;

personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali;

per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Il numero dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati nelle ipotesi di cui al precedente comma non può superare il 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda; in fase di stesura verrà definita l'elevazione al 12% per le aziende del centro sud come previsto dalla normativa comunitaria.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale ad un numero inferiore a 5 resta ferma la possibilità dell'azienda di utilizzare sino a 5 contratti di lavoro temporaneo.

A livello aziendale potranno individuare ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali.

ART. 68 – AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI TABELLARI

Salvo il rispetto dei nuovi minimi tabellari e dei nuovi parametri di cui alla successiva tabella, con decorrenza 1.9.2000 la retribuzione di fatto del personale in forza alla data di stipula del presente accordo viene incrementata degli importi di cui alla colonna 4 dell'allegata tabella.

L'applicazione di quanto sopra avverrà attraverso i seguenti passaggi come riportato nella successiva tabella 1:

aumento di £. 85.000 sulle retribuzioni di fatto parametrare al III livello (colonna 4);

determinazione di una nuova scala parametrica (colonna 5) e di nuovi minimi tabellari (colonna 6);

determinazione della differenza (positiva o negativa) tra i minimi tabellari nuovi e vecchi (colonna 7 e cioè colonna 6–colonna 3);

se l'importo di colonna 7 è superiore all'importo di colonna 4:

1) inserimento nel minimo tabellare dell'aumento sulle retribuzioni di fatto;

2) trasferimento (fino a concorrenza) nel minimo tabellare di un importo (colonna 8) pari alla differenza tra l'importo di colonna 6 e la somma di colonna 3 e colonna 4); detto trasferimento potrà aver luogo dagli importi attualmente erogati sotto forma di premio di produzione fisso mensile, superminimo comunque denominato con esclusione dell'indennità di contingenza, degli EDR e degli aumenti periodici di anzianità, salvo quanto previsto a successivi punti 3 e 4;

3) in caso di insufficiente capienza delle voci di cui al capoverso precedente (premio di produzione fisso mensile, superminimo comunque denominato con esclusione dell'indennità di contingenza, degli EDR e degli aumenti periodici di anzianità), trasferimento del residuo importo dagli aumenti periodici di anzianità; in tal caso si procederà alla rideterminazione del numero degli aumenti periodici di anzianità e frazione degli stessi spettante al lavoratore; al raggiungimento del biennio sarà attribuito il nuovo aumento periodico o frazione dello stesso;

4) in caso di ulteriore insufficiente capienza delle voci di cui ai due punti precedenti, la maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità sarà differita di un periodo pari al valore della differenza residua, con il limite massimo dei due anni.

5) del ricorso alle previsioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 dovrà essere data preventiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite Assologistica;

se l'importo di colonna 4 è superiore a quello di colonna 7: inserimento dell'importo di colonna in caso 7 nel minimo tabellare e incremento del superminimo individuale non assorbibile di un importo pari a quello di colonna 9 (colonna 4 – colonna 7).

Alla data dell'1.1.2001 i minimi tabellari saranno ulteriormente aumentati dell'importo di cui alla colonna 10 e assumeranno quindi i valori di colonna 11

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1.1.1999-31.8.2000 un importo forfettario lordo pro-capite di L. 1.300.000 , da cui andranno dedotti gli importi erogati quale acconto sul rinnovo del ccnl, comunque denominati. Detto importo verrà erogato in due tranches di pari importo con la retribuzione dei mesi di settembre e di novembre 2000 e verrà proporzionalmente ridotto per il lavoratori assunti successivamente all'1.1.1999 in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non

vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori vengono computate come mese intero. L'importo forfettario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei istituti contrattuali e della determinazione del tfr. Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanze, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1.1.1999-31.8.2000 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente ed integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili della maturazione dell'importo una-tantum.

CCNL ASSOLOGISTICA										
Ccnl assodocks 4.5.1995		nuovo ccnl (decorrenza 1.9.2000)								
colonna 1	Colonna 2	colonna 3	colonna 4	Colonna 5	colonna 6	Colonna 7	colonna 8	colonna 9	colonna 10	colonna 11
Livello	Parametro	minimo tabellare	aumento retribuzioni di fatto	Nuovi parametri	nuovi tabellari	Differenza	importo da trasferire nel nuovo minimo tabellare	incremento del superminimo	aumenti 1.1.2001	nuovi minimi tabellari all'1.1.2001
1s	217	1.559.025	116.741	220	1.785.386	226.361	109.620	-	52.381	1.837.767
1	200	1.437.026	107.595	200	1.621.721	184.695	77.100	-	47.619	1.669.340
2	172	1.237.196	92.532	175	1.418.045	180.849	88.318	-	41.667	1.459.712
3	158	1.135.040	85.000	147	1.191.475	56.435	-	28.565	35.000	1.226.475
4	144	1.035.911	77.468	140	1.134.897	98.986	21.518	-	33.333	1.168.231
5	132	948.011	71.013	127	1.035.722	87.711	16.698	-	30.238	1.065.960
6	124	890.274	66.709	116	944.662	54.388	-	12.321	27.619	972.281
7	100	718.000	53.797	100	818.706	100.706	46.909	-	23.810	842.516

DICHIARAZIONE A VERBALE:

In relazione alle procedure di armonizzazione contrattuale in sede aziendale è operativo l'accordo 28.6.95 intervenuto tra le parti di cui all'allegato 6.

Nel caso di insorgenza di difficoltà interpretative le parti convengono di definire in sede nazionale la loro soluzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. si impegnano a verificare congiuntamente, in sede nazionale o previa autorizzazione in sede decentrata, soluzioni, anche in parziale deroga al presente c.c.n.l., limitate temporalmente all'avvio di nuove realtà industriali, per rendere compatibili gli oneri derivanti dal costo e dall'organizzazione del lavoro con creazione di nuove opportunità di occupazione, con particolare riferimento ad iniziative che riguardino aree di crisi e giovani in cerca di primo impiego.

ART. 69 – DECORRENZA E DURATA

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1° settembre 2000 e scadenza della parte economica al 31.12.2001 e della parte normativa al 31.12.2003.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta, il contratto resta in vigore fino a che non venga sostituito da altra normativa. Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti questo contratto nazionale di categoria.

L'Associazione imprenditoriale si impegna cioè ad intervenire per l'osservanza delle norme del contratti da parte delle associate, e le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere, e ad intervenire perché non siano evitate, azioni e rivendicazioni intese a modificare, quanto forma oggetto del contratto.

Pertanto, nel periodo di validità di questo contratto, la trattativa a livello aziendale resta limitata a quanto previsto dal contratto stesso.

ART.70 – TESTO CONTRATTUALE

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo contrattuale.

Il costo della stampa del testo del CCNL sarà a carico delle imprese.

NORMATIVA CONTRATTUALE SULL'APPRENDISTATO

ALLEGATO 10

Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza complementare volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.

A tal fine le parti concordano di studiare la realizzazione di forme di previdenza complementare al sistema pubblico.

Per dare pratica attuazione a quanto espresso, le parti concordano di costituire una Commissione paritetica di esperti che esaminerà le problematiche connesse, anche in relazione all'utilizzo di quote del T.F.R. e/o attraverso quote a carico dei lavoratori e delle imprese. secondo uno scadenziario che sarà fissato in sede di trattativa in occasione del secondo adeguamento della parte economica stabilito con il presente contratto.

La predetta Commissione, composta da sei membri, verrà insediata entro 30 giorni dalla stipula del presente c.c.n.l. presso gli uffici dell'Assologistica.

ACCORDO 14.5.97

Premesso che le Parti hanno da tempo dato attuazione alle previsioni dell'art.53 bis sottoscrivendo Statuto e Regolamento del Fondo di Previdenza Integrativa del settore, si conviene che l'integrale attuazione del sistema di previdenza complementare di settore, anche alla luce del quadro di riferimento legislativo e normativo vigente, dovrà aver luogo senza oneri aggiuntivi e con invarianza di costi per le aziende.

Pertanto le parti si impegnano a definire in tempo utile e comunque prima dell'effettiva piena operatività del Fondo i modi e gli strumenti da utilizzarsi per il raggiungimento dell'invarianza dei costi.