Addì 27 luglio 1999, in Roma

tra

- ASSOCAER
- FIPE-ASSOCATERING

e

- Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT/CGIL)
- Federazione Italiana Trasporti (FIT/CISL)
- Unione Italiana del Lavoro Trasporti (UILT)

Come previsto dalla Nota a verbale dell'articolo "Ambito di applicazione" del rinnovo del CCNL delle gestioni e servizi aeroportuali del 16.3.99 e dal D.lgs. n. 18 del 13.1.99, si è pervenuti alla seguente intesa contrattuale di carattere economico e normativo, da valere per il

PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI CATERING AEREO, NELL'AMBITO DELLE GESTIONI E DEI SERVIZI AEROPORTUALI DI ASSISTENZA A TERRA

PROTOCOLLO D'INTESA

Oggi, 27 luglio 1999 tra le seguenti Società:

- SODECAER SpA
- LIGABUE Air Catering SpA
- LIGABUE Inflight Services SpA
- Linea Aeroportuale SOLE SpA
- LSG DE MONTIS SpA
- AIR CHEF 2000 srl

che s'impegnano a farla recepire dalle rispettive Associazioni datoriali;

e le seguenti Organizzazioni sindacali:

- Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT/CGIL)
- Federazione Italiana Trasporti (FIT/CISL)
- Unione Italiana del Lavoro Trasporti (UILT)

si è convenuta l'allegata ipotesi contrattuale.

Titolo I

Capo I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Modello di partecipazione.

Nel quadro dei significativi mutamenti che connotano la situazione

strutturale e congiunturale del settore, a seguito dei processi di liberalizzazione e di apertura al mercato derivanti dall'adozione della Direttiva comunitaria sui servizi aeroportuali di assistenza a terra, le Parti affermano la centralità strategica di un rinnovato e diretto coinvolgimento individuale e collettivo, attraverso l'adozione di strumenti innovativi per la piena valorizzazione delle risorse umane nel processo di una complessiva ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali.

In questa direzione si pone la necessità, condivisa dalle Parti, di una riqualificazione e di un sempre maggiore sviluppo di efficaci relazioni industriali, nella direzione della individuazione di specifici ambiti partecipativi, da attuarsi anche attraverso un articolato sistema di informazione e di partecipazione, che consenta di indirizzare l'evoluzione del processo di cambiamento senza ripercussioni negative per il fattore lavoro, ma anzi valorizzandone l'apporto, in modo coerente con le finalità di incremento della qualità, efficienza ed efficacia dei servizi prestati.

Tale modello di relazioni industriali, ispirate a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento privilegia gli strumenti del confronto preventivo, nell'approfondimento delle dinamiche, dei dati di sistema (normativi, economici e di mercato) e sulla base di linee di evoluzione, nell'individuazione delle opportune strategie organizzative atte a realizzare gli obiettivi di adeguati ai vari livelli, nel monitoraggio degli eventuali riflessi sul fattore lavoro e nella conseguente adozione dei provvedimenti, anche modificativi, che fossero necessari.

Tale modello è preliminarmente basato sulla ricerca della preventiva condivisione degli obiettivi allo scopo di determinare le condizioni che assicurino la stabilità del sistema e lo sviluppo delle imprese nell'ambito e nella salvaguardia dei distinti ruoli e delle rispettive competenze.

Sulla base di tali premesse le relazioni tra Aziende e OOSS stipulanti si articolano nel seguente modo:

MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

Le parti stipulanti,

muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività, nonché sul ruolo propositivo dello OOSS;

allo scopo di rispondere tempestivamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità di servizio, della produttività, in ambito di equilibrata valorizzazione delle risorse umane;

in considerazione della necessità di assicurare lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente con la concorrenza, attesa la progressiva globalizzazione dei mercati e il processo d'integrazione europea;

tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, in tutti i suoi livelli, del sistema di relazioni sindacali;

ravvisando l'opportunità di realizzare, fermo restando quanto stabilito dal Protocollo interconfederale 23.7.93 per quanto riguarda i livelli di contrattazione, il seguente modello relazionale:

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

Tra le parti stipulanti viene istituito un Osservatorio nazionale per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema aeroportuale, con particolare riferimento agli impatti e ai riflessi sulla gestione e sui servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Tale Osservatorio assume particolare importanza ai fini della valutazione delle problematiche di carattere normativo e regolamentare che sono collegate all'attuazione della Direttiva comunitaria e delle relative

norme nazionali di recepimento ed attuazione in materia di "handling", con l'obiettivo di definire posizioni possibilmente omogenee da rafforzare con gli interlocutori istituzionali.

Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno altresì essere le dinamiche omogenee di evoluzione degli andamenti aziendali, ricercando le soluzioni che sempre più concorrano alla costruzione di una logica di "sistema" per il comparto aeroportuale, nonché le tematiche più rilevanti che dovessero rilevarsi anche dalle singole realtà, anche con riferimento all'applicazione delle normative collegate al recepimento e all'attuazione della Direttiva comunitaria sull'"handling".

Nell'ambito dell'Osservatorio si terrà un incontro annuale dedicato al monitoraggio del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro nel comparto della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie.

Ai fini dell'attività dell'Osservatorio le parti si impegnano a fornire preventive informazioni e dati rilevanti anche in relazione a specifiche problematiche emergenti dalle realtà aziendali. I costi dei servizi di segreteria saranno a carico delle associazioni datoriali.

B) LIVELLO COMPLESSIVO DI AZIENDA

Le Aziende esporranno nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel 1° quadrimestre di ogni anno, alle OOSS nazionali e regionali stipulanti:

- l'andamento relativo ai dati di traffico, ivi comprese indicazioni di trend con specifico riferimento a particolari aree di interesse strategico;
- le prospettive di sviluppo dell'attività anche con riferimento ad acquisizione e/o accordi commerciali con altre imprese;
- l'andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio correlato all'anno precedente e in rapporto, ove possibile, con i principali concorrenti di riferimento e con le esigenze del mercato;
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro,

condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti e subconcessioni avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché gli ambiti in cui essi si esplicano o si prevede possano esplicarsi.

Analoga esposizione verrà effettuata dalle Aziende, anche a richiesta delle OOSS stipulanti, in relazione ad aggiornamenti significativi di tali programmi.

In attuazione di quanto previsto al punto 5.1, lett. c) del "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti" del 23.12.98, le Aziende daranno un'informazione sui temi sopra indicati alle altre OOSS non stipulanti il presente contratto ma firmatarie del succitato Patto del 23.12.98, senza che tale esposizione dia direttamente titolo alla partecipazione a trattative contrattuali o alla sottoscrizione di contratti collettivi.

C) ORGANISMI BILATERALI

Ai fini di realizzare un modello di relazioni industriali che presupponga un maggiore e costante coinvolgimento dei lavoratori, le Parti ritengono opportuna la adozione di strumenti innovativi di partecipazione realizzando e sviluppando prioritariamente momenti paritetici di informazione, elaborazione e controllo generali e specifici.

Va a questo proposito istituita a livello di singola azienda una sede nella quale poter approfondire e verificare l'impostazione del Piano d'impresa, i presupposti per la sua attuazione, le sue linee esecutive, nonché i progressivi livelli della sua realizzazione.

Vanno poi affrontati ambiti più specifici prevedendo la costituzione per ogni singola Azienda di Comitati bilaterali cui affidare una comune analisi e valutazione su progetti finalizzati relativi a specifiche materie di valore strategico quali:

- evoluzioni e programmi di sviluppo delle attività;
- servizi alla clientela;
- addestramento e formazione del personale;
- modelli e processi organizzativi, outsourcing,

con l'obiettivo di ricercare posizioni omogenee.

Le aziende dovranno porre a disposizione dei Comitati bilaterali le informazioni necessarie alle dovute valutazioni ed alla elaborazione dei progetti specifici, con le modalità attuative che verranno definite in sede aziendale/territoriale entro il 30.6.00.

D) LIVELLO DI UNITÀ PRODUTTIVA

Nel caso di Aziende con più unità produttive, le Aziende. nel corso di un apposto incontro annuale, forniranno alle Segreterie regionali/territoriali e alla corrispondente RSU, ove costituita, o alle corrispondenti RSA delle OOSS stipulanti, con esclusivo riguardo all'unità produttiva interessata e fermo restando quanto già contrattualmente previsto in materia a livello locale, informazioni previsionali/programmatiche circa:

- iniziative e progetti interessanti l'unità produttiva, con particolare riferimento ai riflessi nell'attività lavorativa dei cambiamenti connessi alle esigenze del servizio e a quelli eventualmente conseguenti ad innovazioni tecnico-organizzative;
- addestramento e aggiornamento professionale del personale, a livello aggregato per aree di attività;
- ammodernamento delle strutture e degli impianti;
- miglioramenti della qualità del servizio con particolare riguardo a standard e performance di riferimento interni ed esterni.

In tale ambito, verranno inoltre fornite a consuntivo informazioni circa la consistenza numerica globale del personale, distinta per sesso, fasce d'età, qualifiche e tipologia di contratto.

Qualora si verificassero variazioni significative relative a tali programmi e iniziative, analoga informazione sarà prevista, anche a richiesta delle OOSS stipulanti, in un successivo incontro da tenersi nel corso del 2° semestre.

E) PROGETTI DI INTERVENTO SUGLI ASSETTI TECNOLOGICI E ORGANIZZATIVI

Nel caso di innovazioni di carattere organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo (es. introduzione di nuove

tecnologie, rilevanti modifiche degli impianti, ecc.) ne sarà data dall'Azienda preventiva comunicazione alle OOSS stipulanti per un eventuale esame in ordine ai riflessi sull'occupazione, sulle figure professionali e sulle condizioni di lavoro.

Tale esame, salvo diversi accordi raggiunti tra le parti, dovrà concludersi entro 10 giorni successivi al primo incontro.

In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico-organizzativa.

Nel periodo di espletamento dell'esame di cui ai commi precedenti le parti non daranno corso ad iniziative unilaterali.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione, i problemi relativi formeranno oggetto di esame con le OOSS stipulanti, in particolare per gli aspetti collegati alla tutela dell'occupazione e alla riqualificazione professionale del personale.

Allo scopo di favorire soluzioni consensuali, le Parti potranno attivare negli ambiti e comunque nei limiti temporali previsti per il compiuto espletamento delle procedure sopra indicate, specifiche Commissioni tecniche paritetiche finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza e approfondimento su circoscritte problematiche di particolare complessità.

F) ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In ottemperanza a quanto in materia stabilito dal Protocollo 23.7.93, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e relativamente a specifiche e predeterminate tematiche, sul livello aziendale.

Il CCNL, secondo quanto previsto dal punto 2 del capitolo 2 del suddetto Protocollo, ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

1) Competenze del livello nazionale.

Il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi, definendo, altresì, funzioni, ambiti e tempi della contrattazione integrativa aziendale.

Il contratto individua materie e istituti propri del livello nazionale non derogabili a livello locale nonché materie ed istituti di competenza del livello aziendale diversi e non ripetitivi rispetto ai primi.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al livello nazionale rientrano in particolare:

(a) le relazioni industriali
(b) i diritti sindacali
(c) il sistema di inquadramento
(d) l'orario di lavoro

2) Competenze dl livello aziendale..

Nell'ambito della disciplina quadro stabilita dal CCNL ed in conformità ai contenuti, ai criteri ed alle modalità ivi disciplinati, è previsto un rinvio al livello aziendale per le seguenti materie:

(a) aspetti applicativi in materia d'orario di lavoro (ad esempio: turni, flessibilità della prestazione e regimi d'orario, orario flessibile);

(b) applicazione degli accordi raggiunti con le OOSS nazionali stipulanti in materia di contratto di lavoro a tempo parziale, CFL, contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di apprendistato, contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, nonché degli accordi raggiunti con le OOSS nazionali stipulanti sulle ulteriori tipologie di rapporto di lavoro che l'ordinamento giuridico dovesse introdurre;

(c) effetti locali di significative riorganizzazioni del lavoro e riorganizzazioni settoriali/aziendali;

(d) ambiente di lavoro, relativamente agli aspetti specificatamente connessi a particolari situazioni settoriali/aziendali.

3) Contrattazione di 2° livello - integrativo aziendale.

Ai sensi del 3° capoverso, punto 2, "Assetti contrattuali" del Protocollo 23.7.93, la contrattazione aziendale avrà durata quadriennale, sarà collocata, in relazione alla condivisa necessità di attribuire una più organica e funzionale articolazione delle cadenze negoziali, sussistendone i presupposti, nel momento intermedio alla effettiva vigenza del contratto e riguarderà la negoziazione di eventuali elementi economici, commisurati e correlati ai risultati raggiunti sulla base di parametri di redditività, produttività e qualità.

La titolarità della suddetta contrattazione fa capo, in considerazione della specifica configurazione aziendale, alle strutture locali delle OSL stipulanti.

Il premio correlato ai risultati conseguiti, in considerazione delle sue caratteristiche, non incide sugli istituti contrattuali e di legge. Sarà erogato in un'unica soluzione annuale, non consolidabile, nel mese successivo a quello di approvazione formale del bilancio, in rapporto alle giornate di presenza.

Il premio integrerà i requisiti per poter fruire del regime di decontribuzione previsto dalle vigenti norme di legge in materia.

4) Procedura generale per il rinnovo del CCNL.

Le parti stipulanti il presente accordo di rinnovo contrattuale, in considerazione dell'interesse della clientela ed al fine di migliorare le relazioni sindacali, si impegnano al rispetto della procedura di cui all'oggetto nonché di quella di cui ai successivi punti 5 e 6.

Le parti potranno dare disdetta del contratto almeno 3 mesi prima della relativa scadenza. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del CCNL saranno di norma presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 3 mesi prima della scadenza.

Durante il sopraindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza e, comunque, per un arco temporale complessivamente pari a 4 mesi dalla

data di presentazione della piattaforma per il rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

5) Procedura per il rinnovo degli accordi di contrattazione aziendale.

Le piattaforme per il rinnovo degli Accordi di contrattazione aziendale saranno di norma presentate in tempo utile alle singole aziende per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza.
Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un arco temporale pari a 4 mesi dalla presentazione della piattaforma le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le aziende, in particolare situazione di criticità economica, che ritengano non sussistere i presupposti per dar corso alla contrattazione aziendale ne daranno comunicazione alle competenti OOSS stipulanti, illustrando l'andamento produttivo, le prospettive di competitività e le condizioni di redditività dell'azienda.

6) Procedura per la definizione delle materie di competenza aziendale.

In adempimento a quanto previsto al punto 5.3 del "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti" del 23.12.98, laddove il presente CCNL preveda un confronto a livello locale tra le singole aziende e la RSU, ove costituita, o le RSA delle OSL stipulanti nonché, se richiesto dalla materia in esame, le rispettive strutture sindacali regionali/territoriali, al fine di raggiungere un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione, l'esame congiunto si svolgerà secondo la procedura di seguito illustrata.

L'azienda provvederà ad informare le succitate strutture sindacali sulla materia oggetto del confronto e, nel caso di una specifica richiesta di una delle Parti, da avanzarsi entro i successivi 5 giorni, si procederà ad un incontro che, salvo diversi specifici accordi, dovrà essere effettuato

entro i 10 giorni successivi.

Durante tale periodo le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Trascorso il termine in parola, qualora l'esame preventivo non porti all'auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà dell'Azienda di attuare i provvedimenti che essa riterrà opportuni nonché la facoltà dell'azione sindacale da parte dei lavoratori, così come previsto dall'art. 3, punto 3), Accordo interconfederale 18.4.66.

Capo II - PROCEDURA GENERALE DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INDIVIDUALI, PLURIME E COLLETTIVE E SALVAGUARDIA DELL'UTENZA

Articolo 2.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in Azienda anche in considerazione dell'interesse dell'utenza, le parti si obbligano, prima di dar corso ad azioni sindacali o legali, a ricorrere alle procedure di conciliazione di cui al presente articolo.

Le controversie individuali e collettive dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e alla Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli Accordi interconfederali in vigore;
- la materia dei "provvedimenti disciplinari".

Per le controversie individuali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione e i previsti Organismi rappresentativi del personale in sede aziendale delle OOSS dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

La richiesta d'esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la

presentazione di apposita domanda alla Direzione del Personale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti Organismi rappresentativi del personale.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione. Qualora non si raggiunga un accordo fra la Direzione aziendale e i predetti Organismi rappresentativi del personale, il reclamo potrà essere sottoposto a un ulteriore esame tra le Organizzazioni territoriali che rappresentano i lavoratori interessati e la corrispondente Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, nei confronti della quale la richiesta dovrà essere fatta pervenire entro 10 giorni dal mancato accordo in sede aziendale; l'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di cui sopra.

Le controversie collettive, costituiranno oggetto di confronto, in prima istanza, tra la Direzione aziendale e gli Organismi rappresentativi dei lavoratori.

In caso di mancato accordo in sede aziendale, la controversia sarà esaminata, su richiesta di una delle parti, in un apposito incontro da tenersi entro 10 giorni, tra le OOSS territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta, ad iniziativa di una delle parti, all'esame delle competenti OONN, che s'incontreranno entro un periodo di ulteriori 10 giorni dalla richiesta stessa.

Esaurita la procedura di cui ai commi precedenti, le parti a livello nazionale, nel rispetto delle indicazioni contenute nel "Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti"

del 23.12.98, potranno consensualmente ricorrere di volta in volta ad un'entità terza. comunemente individuata, in funzione di ausilio per la composizione della controversia collettiva.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale. né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Permanendo i motivi di disaccordo tra le parti, resta ferma l'osservanza degli impegni assunti in adesione alle iniziative promosse dal Ministro dei trasporti in tema di norme di comportamento e di autoregolamentazione sindacale.

Qualsiasi controversia sull'interpretazione del presente contratto sarà demandata all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali.

AMBIENTE DI LAVORO (D.lgs n. 626/94)

Articolo 3.

Le parti, visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni e integrazioni, nonché alla luce dell'Accordo interconfederale 22.6.95, concordano sulla necessità di dare attuazione agli adempimenti e ai compiti loro attribuiti dalla legge, perseguendo congiuntamente la tutela e la promozione della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Premesso quanto sopra, le parti concordano di definire la materia nei seguenti termini:

1) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS).

Ai sensi dell'art. 18, D.lgs. n. 626/94, i RLS devono essere designati o eletti nell'ambito delle Rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna azienda, nel numero e con la durata previsti dall'Accordo interconfederale 22.6.95.

Il numero complessivo dei RLS per ciascuna azienda viene determinato secondo le previsioni di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95.

La nomina dei RLS avverrà con le modalità di cui al citato Accordo Interconfederale e sarà efficace una volta comunicata dalle Segreterie sindacali regionali/territoriali alle aziende, secondo le modalità in vigore per la nomina dei componenti delle RSA o delle RSU.

Nel caso in cui siano in essere situazioni difformi da quanto sopra previsto alla scadenza dei rispettivi mandati si dovrà procedere secondo la normativa concordata.

2) PROCEDURE DI ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RLS.

Le elezioni o le designazioni dei RLS, ove già non costituite, si svolgeranno nel più breve tempo possibile e, comunque, entro 6 mesi dalla data di stipula del presente contratto e saranno effettuate secondo le previsioni dell'Accordo interconfederale 22.6.95.

3) PERMESSI

Ad ogni RLS spettano 40 ore annue di permesso retribuito per svolgere le attività di competenza, secondo quanto disposto in merito dall'Accordo interconfederale e dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94.

Eventuali situazioni aziendali difformi verranno adeguate a tale previsione a decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per concessione dei permessi ai componenti delle RSA o delle RSU.

Non vengono imputati a tale monte ore i permessi retribuiti autorizzati per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, D.lgs. 626/94; lett. b), c), d), g), i), ed l), così come previsto dal citato accordo interconfederale.

4) FORMAZIONE

Le parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del decreto legislativo 626/94, in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, riconoscono l'importanza rivestita dalla formazione dei RLS.

Pertanto, ai RLS verrà assicurata, con oneri a carico del datore di lavoro, un'adeguata formazione in materia, con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza tale da assicurare loro adeguate conoscenze sulle principali tecniche di controllo e di prevenzione dei rischi stessi, così come previsto dall'art. 22, comma 4, D.lgs. n. 626/94, con le modalità e i limiti previsti dall'Accordo interconfederale 22.6.95.

5) MODALITÀ DI ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 19, D.lgs. n. 626/94; sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il RLS che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda, almeno 48 ore prima, specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Le parti concordano che tale accesso avvenga di preferenza congiuntamente a un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione, al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del rappresentate dei lavoratori per la sicurezza, al fine di una più puntuale analisi dei problemi e delle possibili soluzioni.

6) COMMISSIONI PER LA SICUREZZA

Le parti stipulanti il presente CCNL convengono che eventuali temi in materia comune alle realtà aeroportuali potranno essere oggetto di

attività di studio e di ricerca da parte di Commissioni paritetiche che, su istanza anche di una delle parti, verranno costituite 'ad hoc' e alle quali potranno essere aggregati anche specialisti di rilevanza nazionale, con compiti di analisi delle situazioni in essere e di formulazione di proposte e suggerimenti a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in funzione di possibili valutazioni in tema di mansioni particolarmente usuranti ex D.lgs. n. 374/93.

7) RINVIO E ABROGAZIONE

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni di legge e all'Accordo interconfederale 22.6.95.
Contestualmente si intendono abrogati gli accordi aziendali vigenti in materia.

ATTIVITÀ USURANTI

Articolo 4.

Le parti, attraverso una Commissione paritetica, in relazione alle disposizioni in materia di attività usuranti di cui al D.lgs. n. 374/93, modificato e integrato dalla legge n. 335/95, convengono di affidare a un Istituto universitario qualificato in materia di Medicina del lavoro, identificato di comune intesa, uno studio, da completarsi entro 12 mesi, volto a verificare l'applicabilità di quanto previsto nelle citate norme legislative e successive modificazioni/integrazioni a figure professionali analoghe esistenti nel settore della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra, nonché a valutare, nell'ambito delle attività di "Rampa", la presenza di figure professionali suscettibili di tutela.

Le parti si riservano di esaminare i risultati dello studio al fine di valutare le eventuale iniziative finalizzate al riconoscimento da parte del Ministero del lavoro dell'esistenza nel settore di attività usuranti.

In presenza di tale riconoscimento, le parti convengono che gli oneri conseguenti saranno ripartiti tra Aziende e lavoratori. così come previsto dalla legge, a seguito di specifica intesa.

Emanati i decreti ministeriali, le aziende comunicheranno alle strutture regionali/territoriali delle OOSS stipulanti l'elenco delle mansioni aziendali rientranti nell'ambito delle attività riconosciute usuranti.

PARI OPPORTUNITÀ

Articolo 5.

Ai fini della piena applicazione delle leggi n. 903/44, n. 125/91 e seguenti, nonché della normativa della CEE in tema di pari opportunità uomo-donna nel lavoro, vengono istituiti l'Osservatorio nazionale sulle Pari opportunità e i Comitati Pari opportunità aziendali.

L'Osservatorio nazionale sulle Pari opportunità, costituito in forma paritetica tra rappresentanti designati da (parte datoriale) e OOSS firmatarie del CCNL, ha i compiti di monitorare l'andamento occupazionale, recepire le Direttive nazionali ed europee emanate in materia di pari opportunità e monitorare la loro applicazione, instaurare buone prassi a livello europeo con Organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali e con i Comitati Pari opportunità nazionali esistenti sul territorio nazionale.

L'Osservatorio nazionale è presieduto da una Presidente nominata tra le sue componenti con apposita deliberazione assunta dalle presenti alla riunione e a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti.

Si riunirà trimestralmente e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Ognuno delle parti potrà formulare richieste per una riunione straordinaria, con un preavviso di 15 giorni.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto l'Osservatorio presenterà alle Parti un rapporto conclusivo dell'attività svolta nel

corso del mandato corredata di eventuali proposte che costituiranno oggetto d'esame in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

I Comitati Pari opportunità aziendali vengono costituiti in forma paritetica tra rappresentanti designati dalle aziende e rappresentanti sindacali firmatari del CCNL presenti sul territorio.

Al fine di avere omogeneità nell'assegnazione dei compiti e nelle regole di funzionamento i Comitati Pari opportunità aziendali si dotano di uno Statuto.

Per poter favorire la realizzazione delle finalità dei rispettivi Organismi di parità (parte datoriale) e le Aziende, nelle rispettive competenze, garantiranno tutti gli strumenti necessari al loro funzionamento (informazioni, corsi di formazione, strumenti comunicativi interni, agibilità per le componenti sindacali). In particolare, valorizzeranno, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli Organismi in questione, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

L'attività espletata in qualità di componenti dell'Osservatorio Nazionale e dei Comitati Pari opportunità aziendali è a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario di lavoro, trattandosi di attività istituzionale.

Saranno programmati, a livello nazionale e aziendale, incontri periodici con i corrispondenti referenti datoriali e sindacali su tematiche particolari e/o per compiti di monitoraggio sullo stato di attuazione e di applicazione della legge, degli accordi e della normativa in materia di pari opportunità.

In ottemperanza all'art. 9, legge n. 125/91, dovranno essere forniti, nel mese di gennaio, i rapporti sul personale che saranno oggetto di analisi e confronti fra Aziende, OOSS e CPO aziendali.

I rapporti dovranno essere consegnati 15 giorni prima degli incontri.

Al fine di garantire un equilibrato accesso al lavoro tra uomini e donne,

nel rispetto della legge n. 125/91, si individueranno, a livello aziendale, tutte le azioni positive che a ciò possano contribuire.

PROPOSTA DI STATUTO TIPO

STATUTO/REGOLAMENTO DEI COMITATI PARI OPPORTUNITÀ
(Composizione, compiti e modalità di funzionamento)

Articolo 1.

Per realizzare i principi della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici e per consentire gli obiettivi di cui all'art. 1, legge n. 125/91, i CPO propongono e promuovono piani di azioni positive delle lavoratrici e individuano misure atte a consentire la parità sostanziale uomo-donna sul lavoro.

In particolare ai CPO è demandato il compito di:

(1) promuovere indagini, ricerche e analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrice e lavoratori;

(2) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;

(3) assumere, anche all'esterno delle aziende, le iniziative necessarie per individuare servizi sociali di supporto al lavoro femminile;

(4) incentivare la presenza delle lavoratrici nelle aziende e nei settori/attività ove siano sottorappresentate anche mediante azioni sull'organizzazione del lavoro;

(5) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle Direttive CEE e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;

(6) promuovere incontri con i CPO a livello territoriale e con i referenti istituzionali;

(7) formulare proposte per azioni positive in ordine all'accesso al lavoro, alla progressione di carriera, finalizzate al riequilibrio della presenza di genere.

Articolo 2.

I CPO Sono composti da 1 rappresentante più 1 sostituta per ogni OOSS presenti sul territorio stipulanti il CCNL e di un corrispondente numero di componenti designati dalle Aziende, ognuna con diritto di voto, la cui durata in carica è di 4 anni.

La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle RSA.

In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa rappresentante delle OOSS o delle rappresentanti delle aziende la riunione dei CPO ha comunque validità deliberativa.

Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più 1 delle sue componenti.

La Presidente viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle stesse componenti del Comitato nelle prime 2 votazioni e della metà più 1 dalla 3a votazione.

Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.

La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di 1 anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza dal singolo CPO.

In caso di assenza o temporaneo impedimento del Presidente il Comitato designerà, a maggioranza semplice, un sostituto il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento del Comitato.

Articolo 3.

Il Comitato è convocato dal Presidente almeno trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

La convocazione - scritta - dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione.

La convocazione può essere anche richiesta al Presidente da 1/13 dei componenti il CPO.

Almeno 2 giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo del sostituto.

Delle riunioni si darà conto in apposito verbale.

MOLESTIE SESSUALI

Art. 6 - Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali.

1)
Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

2)
Per molestia sessuale s'intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

3)
Di particolare rilievo va considerata la molestia sessuale che produca atteggiamenti intimidatori dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento e alla estinzione del rapporto di lavoro.

4)
La molestia o ricatto sessuale costituisce infrazione disciplinare, analogamente si configura la denuncia di fatti inesistenti compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

5)
Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto convenuto nel 4° capoverso. le Aziende hanno

l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei CPO aziendali. Le Aziende provvederanno altresì alla diffusione di campagne di informazione.

PORTATORI DI HANDICAP

Articolo 7.

Allo scopo di favorire l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico/organizzative, le aziende si adopereranno per individuare interventi atti a superare le cosiddette "barriere architettoniche", anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento pubblico.

Le parti, inoltre, nel constatare la specifica rilevanza della materia, confermano la particolare attenzione verso l'evoluzione del quadro legislativo e dei conseguenti regolamenti attuativi in una prospettiva di ricerca dei possibili ambiti di intervento tenendo conto della recente emanazione delle disposizioni di cui alla legge 5.2.92 n. 104 da realizzarsi con opportune verifiche tra le parti stipulanti.

TOSSICODIPENDENZA

Articolo 8.

Le Aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita per la durata dell'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali individuate della legge 26.6.90 n. 162.

Le aziende concederanno al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita della durata complessiva non superiore a 6 mesi e da fruire fino a concorrenza per periodi continuativi non inferiori a 1 mese, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il SSN o presso Strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26.6.90 n. 162.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 9.

Le parti, condividendo l'obiettivo di perseguire la costituzione di un Fondo di previdenza complementare ex D.lgs. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, unico per il comparto della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra e, pertanto, convengono di proseguire i lavori finalizzati alla individuazione di soluzioni che tenendo conto delle situazioni nell'ambito del comparto.

1)
Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo di cui sopra tutti i lavoratori quadri, impiegati e operai, non in prova, con contratto a tempo indeterminato, che volontariamente vi aderiscono, ai quali si applichi il CCNL delle gestioni aeroportuali di assistenza a terra sottoscritto dalle parti stipulanti.

2)
L'operatività del Fondo è subordinata al raggiungimento di un numero minimo di prescrizioni pari ad almeno 3.000 unità.

3)
L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende pari all'1% e una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate

sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza e aumenti periodici d'anzianità.

4)
L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto dalle Aziende nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione non conseguono la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdono successivamente.

5)
Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28.4.93 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno al Fondo medesimo, mentre per i lavoratori assunti in data precedente, o successiva, ma non di prima occupazione, è previsto il versamento mensile, per 12 mensilità, al Fondo di una quota del TFR maturando pari al 3% di minimi tabellari, indennità di contingenza e aumenti periodici d'anzianità.

6)
Potranno essere destinate al finanziamento del Fondo, in base ad intese a livello locale tra le parti stipulanti, quote delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di 2° livello (contrattazione aziendale integrativa).

7)
I contributi a carico delle Aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante.

8)
Per le spese di promozione ed avvio del Fondo è previsto un contributo 'una tantum' pari a £ 20.000 a carico delle Aziende che applicano il presente CCNL per ciascun dipendente non in prova in forza con contratto a tempo indeterminato alla data di costituzione del Fondo con atto notarile, da versare al Fondo stesso nei 30 giorni successivi a tale data, e un contributo pari a £ 10.000 a carico di ciascun lavoratore che aderisca al

Fondo, da versare, quale 'una tantum', al momento dell'iscrizione.

Dichiarazione congiunta.

Le parti concordano nel recepire integralmente le disposizioni previste dalla legge 12.6.90 n. 146 e dalle delibere della Commissione di Garanzia che, al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, condizionano e subordinano questo diritto di astensione dal lavoro al rispetto di tempi e modalità ampiamente definiti.

Titolo II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 10.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica.

QUADRO A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori è inoltre affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda:

- direttore catering

QUADRO B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale e operativa.

- vice direttore catering
- responsabile operativo
- responsabile attività operat./commerciale/amm.ve

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da ampie iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Azienda.

- capo servizio catering
- superintendente catering

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

- supervisore catering
- capo ufficio catering
- responsabile com.ne, analisi, programmi, rampa, check-list
- magazziniere consegnatario o economo
- capo cuoco

CATEGORIA E

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono mansioni di

concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze
tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che,
in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni
svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità
professionale acquisita mediante approfondita preparazione e/o tecnico-
pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali
di cui ai punti precedenti hanno anche delle responsabilità di
coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori:

- impiegato di concetto addetto a comunicazione, analisi, programmi, rampa, check-list
- altri impiegati di concetto
- capo reparto catering
- sotto capo cuoco 2° chef
- 1° pasticcere
- assistente o vice o aiuto supervisore catering
- dietologo

CATEGORIA F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in condizioni di
autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgano mansioni
specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e
relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di
conoscenze specialistiche comunque acquisite:

- vice capo reparto catering
- segretaria
- impiegato d'ordine addetto a comunicazione, analisi, rampa, programm., check-list
- impiegato d'ordine addetto amministr., acquisti, magazz.
- addetto manutenzione
- operaio specializzato
- conducente automezzi pesanti
- cuoco capo partita
- 2° pasticcere

CATEGORIA G

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in possesso di
qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti
esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro:

- magazziniere comune
- dispensiere

- altri impiegati d'ordine
- operaio qualificato
- 3° pasticcere
- autista
- autista di pista catering
- guardia giurata

CATEGORIA H

Appartengono a questa categoria i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono i lavori di normali complessità:

- caricatore catering
- commis di cucina
- commis pasticcere

CATEGORIA I

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico e conoscenze professionali di contenuto non complesso:

- personale di fatica
- personale di pulizia
- interno di cucina
- addetto allestimento, preparazione, smistamento e lavaggio catering

Titolo III - MERCATO DEL LAVORO

Le parti, considerato che le profonde trasformazioni in atto nel settore della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra impongono la costante ricerca di adeguati livelli di produttività, efficienza e competitività, ritengono utile procedere verso una maggiore flessibilità nell'impiego del personale, al fine di consentire alle aziende di rispondere con tempestività ed efficacia alla variabilità delle esigenze dei mercati e alla loro velocità di sviluppo.

Conseguentemente, viene riconosciuta l'opportunità di fare ricorso agli strumenti che la normativa sul mercato del lavoro prevede, al fine di assicurare modalità della prestazione lavorativa funzionali a una gestione ottimale del processo produttivo nell'intento di perseguire da un lato il

rafforzamento della capacità competitiva delle aziende e dall'altro,
condizioni di lavoro che valorizzino il contributo delle risorse umane.

Pertanto, attribuendo particolare significato a quegli strumenti di
flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate
modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre
più diversificate della clientela, anche in considerazione di quanto
previsto nel Protocollo d'intesa 13.11.96 sottoscritto tra le parti, nel
Protocollo 23.7.93, nell'Accordo 24.9.96 in materia di occupazione e
mercato del lavoro, nonché in applicazione di quanto previsto dalla legge
n. 196/97, le parti convengono sulla necessità di utilizzare nella loro
potenziale efficacia il lavoro a termine, i CFL, il lavoro a tempo
parziale, il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e
l'apprendistato, così come sono regolamentati nei punti successivi, nonché
ulteriori tipologie di rapporto di lavoro eventualmente individuate dalla
legislazione, con le modalità applicative e di confronto previste al punto
2, lett. b) dell'art. ___ (Articolazione della contrattazione collettiva).

Una volta l'anno l'Azienda fornirà alle strutture regionali/territoriali
delle OSL stipulanti puntuali informazioni sull'utilizzo complessivo degli
strumenti del mercato del lavoro sopra indicati.

Nota a verbale.

Per quanto riguarda l'art. 2, comma 28, legge 23.12.96 n. 662, le parti
s'impegnano ad affrontare la materia, per valutarne l'eventuale
applicabilità nel settore, nel momento in cui se ne riscontrasse la
necessità.

Capo I - APPRENDISTATO

PREMESSA

Le parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale
dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento

per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

Articolo 11.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del Regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni.

Articolo 12.

L'aspirante apprendista deve essere in possesso di:

- certificato comprovante l'adempimento dell'obbligo scolastico;
- certificato medico attestante che le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano la sua occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto;
- certificato d'iscrizione nelle liste di collocamento.

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

DURATA E QUALIFICHE DELL'APPRENDISTATO

Articolo 13.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

categoria d'inquadramento	durata in mesi
E	48
F	36
G	24
H	18

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate alla categoria E, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

Articolo 14.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

PERIODO DI PROVA

Articolo 15.

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al TFR.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni 2 lavoratori specializzati e qualificati con contratto a tempo indeterminato negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità e ogni 3 negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo superiore a 2 milioni di unità.

PROCESSO FORMATIVO

Articolo 16.

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità:

titolo di studio	ore di formazione
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica e diploma di scuola media e superiore	100
diploma universitario e diploma di laurea	80

La contrattazione integrativa territoriale può stabilire 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, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 17.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

(a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

(b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle ad incentivo;

(c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze

fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

(d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

(e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a 6 mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la patria potestà.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c) non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo 18.

L'apprendista deve:

(a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
(b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
(c) frequentare con assiduità e diligenza corsi d'insegnamento complementare;
(d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 19.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di autorizzazione alla Direzione periferica del lavoro, risultino non aver assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato riguardante un singolo lavoratore.

La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso.

RETRIBUZIONI DEGLI APPRENDISTI

Articolo 20.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno: 75%
II anno: 80%
III anno: 85%
IV anno: 90%

Agli apprendisti dovrà inoltre essere corrisposta l'indennità di

contingenza nella misura prevista dall'art. 74.

Articolo 21.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale valgono le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

Capo II - CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO (CFL)

Articolo 22.

Salvo quanto diversamente contrattato a livello territoriale o aziendale, le Parti convengono quanto segue.

Il CFL mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti alla categoria E di inquadramento e alle categorie superiori e ha una durata di 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il CFL mirato all'acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento di professionalità corrispondenti ai livelli 4 e 5 d'inquadramento e ha una durata di 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a 80 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo ha una durata di 12 mesi e deve prevedere una formazione pari a 20 ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti alla categoria I.

Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto

stabilito dai progetti formativi non vengono retribuite.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari all'effettiva sospensione. unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni in cui il lavoratore viene avviato.

Tre mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà al lavoratore l'esito della formazione stessa.

Articolo 23.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il CFL, si applica per un periodo di 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello d'inquadramento.

Capo III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 24.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

Per lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la

risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Articolo 25.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- periodo di prova per i nuovi assunti;
- durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

(a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 30 ore;
(b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 65 a 130 ore;
(c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 780 a 1.560 ore.

Comunque la prestazione giornaliera non può essere inferiore alle 4 ore.

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore, a livello di azienda o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

Articolo 26.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

(a) volontarietà di entrambe le parti;
(b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

(c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
(d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare fino ad un limite massimo di 150 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi aziendali o attraverso accordi territoriali.

Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie e al TFR avverrà, in via forfettaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda.

Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo "contratto a termine".

Capo IV - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 27.

Le parti, considerate le profonde trasformazioni in atto nel comparto della gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra

caratterizzato da crescenti livelli di concorrenzialità del mercato internazionale, che impongono una costante ricerca di competitività ed efficienza nei servizi resi, ritengono utile il ricorso a sistemi strutturati di flessibilità della prestazione lavorativa che garantiscano articolate modalità di offerta del servizio idonee a soddisfare le esigenze sempre più variabili e diversificate della clientela.

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui sopra, le parti, fatte salve le disposizioni di legge in materia di contratti a termine e ritenendo tale tipologia di contratto strumento strategico in tutte le attività svolte dagli operatori del settore, concordano, anche con lo scopo di creare le condizioni per una crescita complessiva dei livelli occupazionali favorendo, in particolare. l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, di consentire il ricorso ad assunzioni di personale con contratto a tempo determinato, di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 12, ai sensi dell'art. 23, della legge 28.2.87 n. 56, entro il limite del 10% del numero totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di lavoro di cui al presente accordo negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari superiore a 2 milioni di unità e del 15% negli aeroporti con un traffico passeggeri annuo pari o inferiore a 2 milioni di unità.

Tali limiti potranno essere superati, previe intese a livello locale con le competenti strutture delle OOSS dei lavoratori stipulanti, per motivate esigenze tecnico-produttive.

Nei limiti delle percentuali sopra indicate, l'Azienda comunica, entro il termine preventivo di 15 giorni, alla RSU, ove costituita, o alle RSA delle OSL stipulanti il numero dei contratti a tempo determinato da stipulare ai sensi del presente accordo e i relativi motivi.

Ove ricorrano motivate ragione di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata tempestivamente e, comunque, entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, 1 volta l'anno, l'Azienda fornisce alla RSU, ove costituita, o alle RSA delle OSL stipulanti il numero e i motivi dei contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del presente accordo, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Sono fatte salve eventuali ulteriori intese sulla materia raggiunte a livello aziendale/territoriale, fermo restando l'assorbimento fino a concorrenza delle eventuali percentuali già concordate nelle citate intese per la medesima tipologia di contratto.

Le parti s'incontreranno 6 mesi prima della scadenza della parte normativa del prossimo CCNL per valutare l'adeguatezza dello strumento di cui sopra ai fini del raggiungimento degli obiettivi indicati.

Articolo 28.

Il ricorso al contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge nelle ipotesi di seguito indicate:

(a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
(b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
(c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b) legge n. 230/62;
(d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
(e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Restano confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato.

Capo V - LAVORO INTERINALE

Articolo 29.

Le parti riconoscono la validità operativa e l'utilità delle norme vigenti in materia si attiveranno per allargarne l'utilizzo attraverso prossima ulteriore contrattazione nazionale.

Capo VI - MOBILITÀ ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

Articolo 30.

La mobilità del personale, basata anche sulla polivalenza delle mansioni, costituisce elemento necessario per fronteggiare organicamente le esigenze operative connaturate con le attività aeroportuali anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto e il miglioramento degli standard di servizio.

Ferma restando la salvaguardia dei livelli d'inquadramento e retributivi, determinati dal contenuto professionale della mansione prevalente dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale avente carattere collettivo e non meramente temporanei l'Azienda ne fornirà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali stipulanti.
Queste ultime potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro di approfondimento che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

La procedura di cui al comma precedente non si applica, pertanto. agli spostamenti anche giornalieri di lavoratori all'interno della stessa area di lavoro e/o in aree diverse per attività professionalmente omogenee di durata temporanea, dovute ad esigenze tecniche/operative e/o organizzative.

L'Azienda fornirà mensilmente alle strutture sindacali aziendali le informazioni relative agli spostamenti effettuati fra aree diverse di settori operativi.

Titolo IV - RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 31.

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, il numero d'iscrizione al libro matricola, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto nei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza, nonché dei documenti ritirati.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

(a) certificato di nascita;
(b) tessera sanitaria aggiornata, ove prevista dalle leggi:
(c) certificato d'iscrizione alle liste di collocamento e libretto di lavoro;
(d) dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciata dal precedente datore di lavoro;
(e) numero di codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

(1) attestato di conoscenza di 1 o più lingue straniere per le mansioni che implicano tale requisito;
(2) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
(3) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

II lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti e a consegnare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Capo II - PERIODO DI PROVA

Articolo 32.

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto, senza obbligo di preavviso e con diritto al TFR.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 33.

La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

categoria	giorni
Quadri A e B	180
C	150
D	75
E	45
F e G	30
H	20
I	15

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove già abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Capo III - DONNE E MINORI

Articolo 34.

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Capo IV - ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

Articolo 35.

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1, RD 15.3.23 n. 692, in relazione all'art. 3, RD 10.9.23 n. 1955 e cioè ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio e ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

RIDUZIONI DI ORARIO TURNISTI

Articolo 36.

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 35, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alla festività dell'Epifania reintrodotta con DPR 28.12.85 n. 792 e alle festività soppresse di cui alla legge 5.3.77 n. 54.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di 1 giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

In presenza di particolari esigenze da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che prevedano il godimento di cui al presente articolo fino a una concorrenza di ore 2,5 settimanali per 48 settimane. In tale caso il

monte ore annuo è elevato a 120 ore e le eventuali ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità già in atto nelle singole aziende.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al comma 1, per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

RIDUZIONE DI ORARIO TURNISTI

Articolo 37.

In aggiunta a quanto previsto in tema di orario di lavoro, al personale operante su turni vengono attribuite ulteriori 2 giornate in ragione d'anno.

Tali giornate vengono attribuite in misura proporzionale alla prestazione ordinaria effettivamente svolta nell'anno dal lavoratore e usufruite per giornate intere.

La collocazione di tali giornate verrà realizzata avuto riguardo alle complessive necessità connesse alle esigenze tecnico-operative dell'azienda.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 38.

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di 2 frazioni, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal

datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 39.

In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile 1 o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

FLESSIBILITÀ DEI REGIMI DI ORARIO

Articolo 40.

In conformità al comune e ribadito impegno di realizzare articolazioni dell'orario normale di lavoro che consentano una maggiore flessibilità a livello aziendale, le parti si danno atto della necessità che siano posti in essere comportamenti finalizzati a consentire la concreta attuazione della flessibilità stessa.

In tale ambito, si individuano le seguenti norme:

1)
Attuazione a fronte di variazioni dell'attività lavorativa di regimi di flessibilità dell'orario normale di lavoro e/o attuazione di schemi di turnazione sulla base delle esigenze tecnico/organizzative, all'interno dei quali sia possibile fornire la prestazione lavorativa anche su 6 o 4 giorni settimanali, entro il limite delle 10 ore giornaliere e delle 48 ore settimanali, fatti salvi casi eccezionali localmente valutati.
Per quanto riguarda il lavoro straordinario, esso decorre dalla 1a ora successiva all'orario definito nel programma di flessibilità.
A fronte delle eventuali prestazioni lavorative aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riduzione, fruibile, se di ammontare sufficiente, anche in giornate intere.

Il mancato godimento darà luogo al pagamento delle ore residue con l'aliquota prevista per il lavoro straordinario. La erogazione avverrà nel mese successivo al termine dell'arco temporale preso a riferimento.
L'effettuazione dei regimi di orario flessibile non comporterà variazioni della retribuzione mensile, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.
Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dei commi precedenti, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma di flessibilità.
I sopracitati regimi di flessibilità, nell'arco temporale preso a riferimento, troveranno applicazione previe intese in sede aziendale con la RSU, ove costituita, o con le RSA delle OSL stipulanti.

2)
Possibilità, per un massimo di 11 volte l'anno, di articolare la durata giornaliera del turno in misura maggiore delle 8 ore, con un massimo di 10 ore, con compensazione nell'arco della durata del ciclo di turnazione e con la corresponsione, per le ore eccedenti le 8, delle maggiorazioni contrattuali per lavoro straordinario.

3)
Articolazione dell'orario di lavoro su più turni giornalieri: in particolare, attuazione di schemi di turnazione, con intensificazione delle presenze nelle ore diurne centrali e/o nelle ore notturne, in relazione all'andamento dell'attività giornaliera e/o settimanale, avuto soprattutto riguardo alle fasce orarie ad alta intensità di movimento aeromobili, di traffico passeggeri/merci, di attività di assistenza tecnica di linea, ecc.

4)
Tempestiva istituzione o modifica di turni per brevi periodi e a fronte di sopravvenute esigenze operative.

5)
Possibilità, in relazione a sopravvenute esigenze tecniche, organizzative e operative, di variazione del turno giornaliero assegnato (salvo casi di forza maggiore del lavoratore), nonché di spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale.

ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI E ADOLESCENTI

Articolo 41.

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori d'età inferiore a 16 anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori d'età compresa fra i 16 anni compiuti e i 18 anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Articolo 42.

I minori di cui al precedente articolo hanno diritto a un'interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggiore durata assorbe quelli di minore durata.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei diurni, di cui all'art. 39.

RECUPERI

Articolo 43.

È ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OOSS stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 44.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Dall'1.1.02 le parti convengono di estendere la fascia oraria del lavoro notturno dalle ore 23 alle 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 45.

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo: si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 35 e 40 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal comma 2 del presente articolo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 46.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura dello stesso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato

per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle OOSS territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al comma 2 le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 47.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno s'intende quello prestato tra le ore 24 e le 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Capo V - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 48.

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 ore.

Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

LAVORO DOMENICALE

Articolo 49.

Ai lavoratori che, ai sensi della legge 22.2.34 n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

In relazione a quanto stabilito dalla legge 22.2.34 n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche del settore turistico, le Parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le Parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori di un'ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale.

Capo VI - FESTIVITÀ

Articolo 50.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

festività nazionali:

- anniversario della Liberazione (25 aprile)
- festa del Lavoro (1° maggio)

festività infrasettimanali:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- lunedì di Pasqua (mobile)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- S. Patrono della Città

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'azienda il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al personale che presta la propria opera nella festività di cui al presente articolo è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%.

Articolo 51.

Il trattamento della festa della Repubblica (2 giugno) e del giorno dell'Unità nazionale (4 novembre), dichiarate non più festive agli effetti civili della legge 5.3.77 n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la

relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicurativi in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente contratto, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Capo VII - FERIE

Articolo 52.

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 22 giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 5 giornate.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 50, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 51, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Articolo 53.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da

quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga
adottato.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali
potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito
di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del
tempo libero.

L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di
comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Articolo 54.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al
lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di
ferie assegnatogli.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti
12simi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di
effettivo servizio prestato per l'anno di competenza; la frazione di mese
pari o superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero, mentre la
frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non
vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità,
limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia o
infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti
senza diritto a maggiore compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro
o soppressione del riposo settimanale.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e
riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio

interrompe il decorso delle ferie.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso per le spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Capo VIII - PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 55.

Il personale che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 56.

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o affinità, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 5 giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un

limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla
distanza del luogo da raggiungere.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi
retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi
di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di
lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

PERMESSI PER ELEZIONI

Articolo 57.

Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 53, in occasione di tutte le
consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle
regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi
compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in
occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e
dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per
tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma
precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività
lavorativa.

Secondo quanto previsto dalla legge di "interpretazione autentica" n. 69
del 29.1.92 che ha formalmente preso atto dell'indirizzo della Corte
Costituzionale, il lavoratore ha diritto: "al pagamento di specifiche
quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero
a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente
compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 58.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei

lavoratori, l'azienda concederà, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, i permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza

sindacale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3 e 5, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Capo IX - NORME DI COMPORTAMENTO

DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 59.

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, e in particolare:

(a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
(b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
(c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
(d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8, RDL 13.11.24 n. 1825;
(e) usare modi cortesi con il pubblico;
(f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
(g) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 60.

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

(a) rimprovero verbale;
(b) rimprovero scritto;
(c) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 5.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a 5 giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della OS cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

(a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 5 giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
(b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
(c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

(d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
(e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
(f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggiore rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato all'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, legge 20.5.70 n. 300.

Ai sensi della legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Articolo 61.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel casi di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a 3 giorni, una multa non eccedente l'importo del 5% della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a 5 giorni una multa non eccedente l'importo del 10% della retribuzione non corrisposta.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 62.

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Articolo 63.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Articolo 64.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto alla ritenzione delle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva

comunicazione all'azienda, dimostrando di avere usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

CORREDO - ABITI DI SERVIZIO

Articolo 65.

Viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise; la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi del servizio.

Capo X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 66.

Per quanto non espressamente disposto nel presente Capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

INDENNITÀ DI FUNZIONE

Articolo 67.

Ai Quadri è riconosciuta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria A: £ 90.000
categoria B: £ 80.000

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Articolo 68.

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

RESPONSABILITÀ CIVILE

Articolo 69.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Titolo V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 70.

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

(a) minimo tabellare di cui all'art. 73;
(b) indennità di contingenza;
(c) eventuali scatti d'anzianità nelle misure e con le modalità previste nel presente contratto;
(d) indennità aeroportuale nella misura e con le modalità previste nell'art. 75.

L'importo di £ 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della

retribuzione ai sensi dell'Accordo interconfederale 31.7.92 è conglobato nell'indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38, così come modificata dalla legge 13.7.90 n. 91.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Articolo 71.

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

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 72.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

Capo II - MINIMI TABELLARI

Articolo 73.

Alle rispettive categorie previste dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base mensile che si raggiunge entro l'1.1.01 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

		1.8.99	1.1.00	1.1.01
cat.	par.	1° tranche	2° tranche	3° tranche
Quadri A	270	70.770	57.467	53.309
Quadri B	245	64.217	52.146	48.373
C	210	55.043	44.696	41.462
D	176	46.131	37.460	34.749
E	166	43.510	35.331	32.775
F	156	40.889	33.203	30.801
G	126	33.026	26.818	24.877
H	113	29.618	24.051	22.311
I	100	26.211	21.284	19.744

Capo III - CONTINGENZA

Articolo 74.

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione è regolata dalla legge n. 38 del 26.2.86 e successive modificazioni e integrazioni.

Capo IV - INDENNITÀ AEROPORTUALE

Articolo 75.

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL al personale dipendente in forza viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, un'indennità di £ 2.500 giornaliera.

Data la sua precipua natura, tale indennità non produce alcun effetto sugli altri istituti contrattuali, né sul TFR.

Capo V - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 76.

La retribuzione sarà pagata al personale non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di 6 giorni.

Ai sensi della legge 5.1.53 n. 4, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro la cui retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Capo VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 77.

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il

complesso di aziende facente capo alla stessa società).

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria nelle seguenti misure:

Quadri A 79.000
Quadri B 76.000
A 73.000
A
B 70.000
C 67.500
D 64.000
E 63.000
F 60.000
G 59.000

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti lavori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Capo VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

TREDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 78.

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari a 1 mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la

frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 giorni.

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (art. 30, DPR 21.5.53 n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 79.

A tutto il personale sarà corrisposta 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i 12 mesi precedenti il 1° luglio.

Qualora il rapporto abbia inizio o cessi nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti 12simi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 giorni.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al comma 3 del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma

4 del precedente articolo.

Capo VIII - MENSA AZIENDALE

Articolo 80.

A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, tranne coloro che prestano un orario di lavoro ridotto, viene concesso l'utilizzo della mensa aziendale, ove esista, per la consumazione del pasto giornaliero e verrà trattenuto loro l'importo di £ 1.500 per ogni giornata di effettiva presenza.

Il valore del servizio mensa non fa parte della retribuzione a nessun effetto attinente agli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

Titolo VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - MALATTIA

Articolo 81.

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvi i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 85.

Articolo 82.

Nell'ambito della normativa del SSN il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione; la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al SSN.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'art. 15, legge 23.4.81 n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata a/r entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo del recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 87 e il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni,

di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 83.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e, salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 84.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

(a) al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
(b) a un'indennità pari all'80% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 180° (periodo di comporto), comprensiva della quota posta a carico dell'INPS ai sensi di legge. L'importo viene anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio

con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. b); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Durante il periodo di malattia a decorrere dal 3° mese dall'inizio del rapporto di lavoro, l'apprendista avrà diritto:

(a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, a un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
(b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 87, a un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Capo II - INFORTUNIO

Articolo 85.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione

giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 86.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Capo III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 87.

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero TFR e a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 88.

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 87 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle

seguenti condizioni:

(a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche:
(b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
(c) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa"
senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a/r, prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 87; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 89.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

Articolo 90.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla

conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9, legge 14.12.70 n. 1088, l'impresa ha l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28.2.53 n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Capo IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 91.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

(a) per i 2 mesi precedenti la data presunta indicata nel certificato medico di gravidanza;
(b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
(c) per i 3 mesi dopo il parto;
(d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice

era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25.11.76 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13a mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

In periodi di assenza obbligatoria di cui alle lett. a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6, legge 30.12.71 n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7, legge 30.12.71 n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori

stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, legge 9.12.77 n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 75 del presente contratto.

Articolo 92.

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il 1° anno d'età del bambino e il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15, legge 30.12.71 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 3 anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4.5.83 n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di 6 mesi entro il 1° anno d'età del bambino, il padre lavoratore, entro 10 giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti dell'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

Articolo 93.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di 1 ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dall'1.1.80, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico. I periodi di assenza di cui ai precedente commi sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

Articolo 94.

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un

medico del SSN e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR previsto dall'art. 112 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. secondo le modalità previste dall'art. 98.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Capo V - CHIAMATA ALLE ARMI

SERVIZIO MILITARE DI LEVA

Articolo 95.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore al 31.5.82

e del preavviso.

A decorrere dall'1.6.82, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il TFR, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 CC come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto; nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7, legge 15.12.72 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9.2.78 n. 38, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

RICHIAMO ALLE ARMI

Articolo 96.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino al 31.5.82, nonché degli scatti d'anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10.6.40 n. 653 (cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4.5.84 n. 136).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei

richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese, ma non a 6 mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Titolo VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - RECESSO

Articolo 97.

Fermo restando quanto previsto dalle leggi nn. 604/66 e 300/70, così come modificate dalla legge n. 108/90, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata r/r, nei termini stabiliti dal successivo art. 98.

Capo II - PREAVVISO

Articolo 98.

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

(a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B: 4 mesi
cat. C: 2 mesi
cat. D e E: 1 mese
cat. F e G: 20 giorni
cat. H e I: 15 giorni

(b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B: 5 mesi
cat. C: 3 mesi

cat. D e E: 45 giorni
cat. F e G: 30 giorni
cat. H e I: 20 giorni

(c) oltre 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B: 6 mesi
cat. C: 4 mesi
cat. D e E: 2 mesi
cat. F e G: 45 giorni
cat. H e I: 20 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto a un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Articolo 99.

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso stesso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo d'indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia, né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Capo III - DIMISSIONI

Articolo 100.

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'art. 98 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 99.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Articolo 101.

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il TFR di cui all'art. 112.

GIUSTA CAUSA

Articolo 102.

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 CC, ha diritto, oltre al TFR, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 99 e 112, salvo ogni maggiore diritto per il risarcimento dei danni materiali e morali.

MATRIMONIO

Articolo 103.

In conformità dell'art. 1, comma 4, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha

diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al TFR previsto dall'art. 112 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 98 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di 1 mese.

L'indennità di cui al comma 2 del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio. purché tale esibizione sia effettuata entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Capo IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 104.

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15.7.66 n. 604, 20.5.70 n. 300, 11.5.90 n. 108 e successive modifiche e integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

(a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 CC);

(b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata r/r, al lavoratore, che può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.
In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento della "giusta causa" le seguenti infrazioni:

(a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b), comma 7, art. 60;
(b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
(c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
(d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche e impianti di condizionamento d'aria);
(e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
(f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
(g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattie;
(h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
(i) rifiuto di eseguire compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento , ferma restando la norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d), comma 1, art. 60;
(j) l'accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da un comportamento oltraggioso;
(k) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 105.

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Articolo 106.

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4, legge 15.7.66 n. 604 e dell'art. 15, legge 20.5.70 n. 300, come modificato dall'art. 13, legge 9.12.77 n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18, legge 20.5.70 n. 300, come modificato dalla legge n. 108/90.

MATRIMONIO

Articolo 107.

Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuta a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c), comma 3, art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si rinvia al precedente art. 103.

Capo V - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo 108.

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno regolamentate secondo le procedure previste per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7, legge n. 604 del 15.7.66 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5, legge 11.5.90 n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo della legge n. 604 del 15.7.66 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

COLLEGIO ARBITRALE

Articolo 109.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente art. 108 fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di 20 giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale.

COMPOSIZIONE

Articolo 110.

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.

Il Collegio dovrà essere composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti OOSS, e da un presidente scelto di comune accordo dalle

stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.

In caso di mancato accordo per la nomina del presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

Il presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione.

COMPITI

Articolo 111.

Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604 e dalla legge 11.5.90 n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine entro 3 giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo, né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità a 10 anni e può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione s'intende quella presa a base per la

determinazione del TFR.

Capo VI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR).

Articolo 112.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto a un TFR.

Per i periodi di servizio prestati a partire dall'1.6.82 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29.5.82 n. 297.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di TFR, si applicano le norme della legge 29.5.82 n. 297.

Articolo 113.

Il TFR deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda. il personale conserva i diritti acquisiti.

Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabiliti dal presente contratto e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme

di legge.

Articolo 114.

In caso di decesso del dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Capo VII - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 115.

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro e ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il modello CUD o dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il modello 01/MS, se richiesto.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di giorni 3 dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS e il modello CUD o dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque nei termini di legge.

Titolo IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Capo I - DECORRENZA E DURATA

Articolo 116.

Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23.7.93, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata, al fine di consentire l'armonizzazione delle scadenze contrattuali.

Pertanto il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli Istituti, decorre dal 1° gennaio 1999 e sarà valido fino al 31 dicembre 2003 per la parte normativa e fino al 31 dicembre 2001 per la parte economica.

Le parti s'impegnano a rispettare e far rispettare dai propri iscritti, per il periodo di validità, il presente CCNL.

A tal fine le OOSS dei lavoratori s'impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o rinnovare il contratto stesso.

Norma transitoria.

Laddove, alla data di sottoscrizione del presente accordo, risulti già applicato un diverso CCNL, il presente CCNL sarà reso operativo - senza oneri aggiuntivi per le imprese - nelle forme, nei tempi e con le modalità concordate tra le aziende da una parte e dall'altra le RSU o le OOSS stipulanti territorialmente competenti. Fino alla definizione di tali accordi, continueranno ad applicarsi i CCNL in atto.

Le parti si attiveranno per esaurire la fase di raccordo entro il 31.12.99.

þþþ