

Verbale di accordo

Addì 7 luglio 2000, presso Confindustria

Si sono incontrati

Assologistica, in persona di Michele Loparco, JF Daher, Bianca Picciurro, Ilaria Dalla Riva, Vittorio Campagnoli

Filt Cgil in persona di Roberto Vezzali, Roberto Savoldelli e Mauro Tornaghi

Fit Cisl in persona di Mario Zotti, Bruno Verco, Gianni Cialfi e Antonio De Berardinis

Ultrasporti in persona di Enrico Cimmino e Giuseppe Messina

Visto il protocollo d'intesa sulla contrattazione collettiva del 29.3.2000 ed in attuazione del punto A dello stesso,

si premette che

Assologistica e le OO.SS. concordano sulla volontà di procedere alla sottoscrizione di un accordo per la definizione di un ccnl per il personale dipendente dalle aziende di logistica che applicano il ccnl Assodocks 4.5.1995 per i magazzini generali, terminali, depositi, centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, aziende produttrici di energia refrigerante, aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali ed aeroportuali (e con la conseguente esclusione dei soli lavoratori dipendenti da terminalisti portuali di cui all'art. 18 della l.84/94), impegnandosi nell'ambito dell'autonomia associativa e negoziale delle parti, affinché i contenuti economici e normativi di tale accordo procedano nel senso di una progressiva omogeneizzazione e realizzino una sostanziale

equivalenza complessiva rispetto alla contrattazione collettiva vigente ed in fase di rinnovo in settori affini quali quello dell'autotrasporto e spedizione merci e logistica, convergendo sull'obiettivo della razionalizzazione ed integrazione contrattuale.

Ciò premesso concordano di addivenire entro il 31.7.2000 ad un accordo sui seguenti punti.

- piena ed effettiva attuazione alle previsioni di legge in materia di apprendistato, part-time, lavoro interinale, ammortizzatori sociali, congedi parentali, coerentemente con la realizzazione di un'equivalenza contrattuale complessiva per quanto definito in premessa;
- definizione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del ccnl di incrementi sulle retribuzioni di fatto, omogeneizzazione dei minimi tabellari e parametri coerenti con l'obiettivo di cui sopra, anche attraverso i necessari assorbimenti;
- costituzione entro il 2001 di una commissione paritetica congiunta in materia di inquadramento professionale e conglobamento, con il compito di addivenire alla definizione di nuove ed omogenee declaratorie e profili professionali;
- definizione nel corso di vigenza del ccnl del nuovo orario di lavoro settimanale e delle maggiorazioni di cui all'art. 20;
- modifica degli attuali meccanismi contrattuali di flessibilità di cui agli art. 17 e 17 bis e loro omogeneizzazione al 31.8.2004, secondo quanto enunciato in premessa.

Letto, confermato e sottoscritto

A Roma, il giorno 20 luglio 2000,

Tra

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

e

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

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

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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

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

ART. 2 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

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

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

RELAZIONI INDUSTRIALI

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

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

TEMPISTICA E PROCEDURA DEL CONFRONTO

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

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

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

LIVELLO NAZIONALE

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

investimenti e prospettive produttive;

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

Inoltre le parti concordano che potranno formare oggetto di esame, con la periodicità richiesta dai temi trattati, gli aspetti più significativi della realtà evolutiva del settore, nonché i progetti di provvedimenti e di interventi di politica economica generale su-scettibili di incidere sugli equilibri settoriali. In presenza di iniziative di rilevanza generale per il settore dovranno essere tenuti incontri su richiesta di una delle parti.

LIVELLO REGIONALE

Di norma annualmente su iniziativa delle Organizzazioni sindacali di categoria potranno essere richiesti incontri nel corso dei quali verranno forniti ed esaminati elementi conoscitivi globali sui processi di riorganizzazione dell'attività sul territorio regionale e sugli investimenti con riferimento alle innovazioni tecnologiche, alle riconversioni, all'andamento occupazionale ed alla mobilità, ai programmi di formazione e

riqualificazione professionale, all'andamento della occupazione giovanile in relazione all'accordo interconfederale 8 Maggio 1986 sui contratti di formazione e lavoro.

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

LIVELLO AZIENDALE

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

IN QUESTO SENSO LE PARTI CONVENGONO:

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

1. Andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali.
2. Politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale.
3. Andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici.
4. Organizzazione del lavoro.
5. Applicazione DLGS. 626/94.
6. Applicazione della legge sulle pari opportunità.
7. Il numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti.
8. I rapporti di lavoro parasubordinati ed autonomi con

la specifica del numero e delle funzioni.

9. I rapporti di lavoro atipici (Part-Time, tempo determinato, lavoro interinale, stage).

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

11. Verifica degli inquadramenti professionali in conseguenza della nuova classificazione.

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

COMMISSIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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

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

La commissione avrà i seguenti compiti:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende/Enti sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;

b) elaborare, con riferimento alla L. n° 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;

c) esaminare problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali ed alle eventuali discriminazioni sul lavoro;

d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;

e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità, individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

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

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

Le parti si impegnano a :

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro-femminile;

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

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

LAVORO IN APPALTO

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

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

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

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

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

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

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

AMMORTIZZATORI SOCIALI

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

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

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

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

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza matu-

rata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo.

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

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

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di formazione e lavoro, apprendistato e ai loro risultati, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77 e n. 125/91 e successive modificazioni;

- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza sia in relazione ai prodotti manipolati sia rispetto alle modalità di lavorazione e di trasporto, dando piena applicazione ai contenuti del DLS 626/94 nonché all'accordo interconfederale 22.6.95 di cui all'allegato 1;

- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSU/RSA eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;

- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;

- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti della elaborazione della politica sociale della Comunità;

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

Indipendentemente dalla costituzione dell'Osservatorio nazionale potranno essere costituiti gli Osservatori regiona-

li ad iniziativa dell'Assologistica e dei sindacati dei lavoratori territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà territoriale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio nazionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 4 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

Il numero massimo dei componenti delle R.S.U./R.S.A. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 125;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 126 a 300;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 300.

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

ART. 5 - RECLAMI E CONTROVERSIE

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

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

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

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

temporaneamente le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 6 - PERMESSI SINDACALI

I lavoratori componenti degli organi direttivi sia delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale sia

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

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

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

ART. 7 - AFFISSIONI

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

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

ART. 8 - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle

Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente contratto potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 c.c., espressa in forma scritta.

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

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

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

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

ART. 9 - ASSEMBLEE

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

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

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

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

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

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

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

ART. 10 - ASPETTATIVA PER CARICHE

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

ART. 11 - ASSUNZIONI E DOCUMENTI

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

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

- il libretto di lavoro;
- la carta di identità o documento equivalente;
- il tesserino del codice fiscale;
- il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;
- tutte le altre particolari condizioni contrattualmente richieste a livello locale

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

- la data di assunzione;
- la sede di lavoro;
- la qualifica ed il livello con cui viene assunto;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata del periodo di prova previsto da questo contratto;
- il numero di iscrizione al libro matricola

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

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

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e tempestivamente gli eventuali mutamenti di essa.

Dovrà inoltre presentare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti richiesti dalla legge per poter beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

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

ART. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

I° LIVELLO SUPER

Appartengono a questo livello, con qualifica di Quadro, i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializ-

zazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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

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

I° LIVELLO

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

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

a) ispettori, capi servizio, capi movimento, capi reparto o di ufficio con mansioni di analoga importanza;

b) capi contabili;

c) capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;

d) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;

e) analista/programmatore responsabile del centro elaborazione dati;

f) produttore e acquirente di traffici internazionali con lavoro autonomo e specifica conoscenza tecnica e con padronanza di due lingue straniere;

g) capo turno Terminal;

h) capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica.

II° LIVELLO

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

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

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

III° LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione della macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.

Esemplificazione di alcuni profili professionali:

A)

a) vice magazzinieri che per incarico aziendale disimpegnano le stesse funzioni di magazzinieri in ambito più limita-

to anche nelle responsabilità;

b) dichiaranti doganali in sottordine e ausiliari;

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

d) addetti alla gestione di:

- contabilità generale;

- contabilità industriale;

- controllo gestione commesse;

- stipendi e paghe;

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

f) responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo.

B)

a) capi operai;

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

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

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

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

IV° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono

no una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

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

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A)

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

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

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

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

e) addetto alla segreteria di funzione;

B)

a) conducenti di motobarche;

b) macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;

c) conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;

d) gruisti addetti a grues muniti di cabine e grues non a pulsantiera che siano in grado di effettuare interventi e riparazioni manutentive;

e) lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;

f) lavoratori provetti che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di:

muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;

g) conducenti di autotreno o autoarticolati;
h) meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
i) bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali:

l) preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche:

m) operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos.

n) pesatore pubblico munito di apposita patente.

o) deckman

p) lavoratori operai che svolgono tutte le operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci.

V° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

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

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

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A) (impiegati)

a) commessi contatori di calata;

b) spuntatori;

c) contabili d'ordine;

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

e) fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, paga-

menti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;

f) archivisti;

g) stenodattilografi;

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

B) (operai)

a) bilancisti addetti alle bilance automatiche;

b) addetti alla conduzioni di nastri trasportatori;

c) carrellisti, gruisti, conduttori di grues a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;

d) autisti:

e) muratori;

f) elettricisti;

g) falegnami:

h) idraulici;

i) meccanici;

l) trattoristi:

m) personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;

n) preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;

o) aiuto macchinisti frigoristi;

p) lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito.

q) operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute.

r) operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci).

VI° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

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

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

A) (impiegati)

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

B) (operai)

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

VII° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

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

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

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

Esemplificazione di alcuni profili professionali:

facchini addetti alle semplici operazioni di facchinaggio manuale;

addetti alle pulizie semplici;

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

NOTA A VERBALE

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

COMMISSIONE PER L'INQUADRAMENTO

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

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

MOBILITÀ PROFESSIONALE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

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

ART. 13 - PERIODO DI PROVA

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

- sei mesi per i lavoratori assunti nella categoria "quadri";
- quattro mesi per il I° livello;
- tre mesi per il II° livello;
- due mesi per il III° e IV° livello;
- un mese per il V° livello;
- dieci giorni per gli altri.

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

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

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

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

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

ART. 14 - MUTAMENTO DI MANSIONI

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

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazio-

ne del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo”.

ART. 15 - PASSAGGIO DI CATEGORIA

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

agli effetti del preavviso, un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica del 1/2 dell'anzianità maturata presso l'azienda; ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'intera anzianità maturata, da calcolarsi, per gli anni trascorsi come intermedio o operaio, nelle misura, in trentesimi, stabilite per le categorie di provenienza in vigore al momento della risoluzione del rapporto.

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

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

ART. 16 - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A partire dall' 1.1.2002, a fronte della riduzione dell'orario normale settimanale a 39 ore, le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai commi precedenti, passerà da 88 a 40 ore su base annua (assorbite 48 ore di ROL).

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

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

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

I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compen-

sati con la retribuzione calcolata in quote orarie della retribuzione mensile di fatto in atto al momento della scadenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

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

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

NOTA A VERBALE:

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

NOTA A VERBALE:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del Regio Decreto 15 marzo 1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

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

NOTA A VERBALE

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

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

Le parti riconoscono che le Aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato e/o punte di lavorazione.

Con riferimento a quanto sopra le Aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

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

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

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

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

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere godu-

ti inderogabilmente entro 180 giorni medi dalla data prevista dei programmi per le ore prestate in flessibilità.

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

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

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

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

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

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

Le ore di lavoro eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali sono retribuite con le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario (v. art. 21) e con l'assorbimento della maggiorazione del 17% di cui al comma precedente. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

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

ART 18 E - FULFILMENT

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia

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

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

L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni ecc. In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "*salire*" e a "*scendere*" lungo la catena delle distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

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

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

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

ART. 19 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI

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

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

Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

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

ART. 20 - RIPOSO SETTIMANALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) lavoro straordinario o supplementare diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario o supplementare notturno feriale	50%
3) lavoro straordinario o supplementare diurno festivo	65%
4) lavoro straordinario o supplementare notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	25%
7) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	25%
8) lavoro domenicale degli impiegati con riposo	

compensativo a turno prestabilito:	
a) per le ore normali di lavoro	20%
b) per le ore straordinarie o supplementari	50%
9) lavoro notturno compiuto dal guardiano	25%
10) lavoro straordinario o supplementare effettuato nel sesto giorno della settimana	40%

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

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

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

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

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

ART. 22 - GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

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

b) le festività nazionali:

1) anniversario della liberazione (25 aprile)

2) festa del lavoro (1° maggio)

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio)

- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 4) Assunzione (15 agosto)
- 5) Ognissanti (1° novembre)
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 7) Santo Natale (25 dicembre)
- 8) Santo Stefano (26 dicembre)
- 9) Giorno successivo alla Pasqua

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

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

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

Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

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

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

Qualora le festività indicate nelle lettere b) e c), ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compen-

sato con retribuzione, ridotta ai sensi dell'art.36 (trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 24 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1) Dal 1° gennaio 1984 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendo per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa azienda), dopo il 18° anno di età, indipendentemente da qual-

siasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure, per un massimo di 5 bienni:

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

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

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

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

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

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

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

a) settore magazzini generali:

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

b) settore freddo:

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

Per quanto concerne la normativa precedente l'accordo 11

gennaio 1984 inerente la maturazione degli scatti di anzianità, si rimanda all'allegato in appendice (allegato 3).

ART. 25 - FERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA TRANSITORIA PER I MAGAZZINI GENERALI:

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

**ART. 26 - RETRIBUZIONE:
CORRESPONSIONE E DIVISORI**

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

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

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

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

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

ART. 27 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

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

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

ART. 28 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

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

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

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

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

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

Le precedenti erogazioni economiche comunque denomi-

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 23/7/1993 le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di validità. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle R.S.U./R.S.A. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20/12/93; a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

Alla contrattazione di livello vengono inoltre demandate le seguenti materie:

- a) l'inquadramento di mansioni non esemplificate nella classificazione;
- b) la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo 16 - Orario di lavoro;
- c) l'effettuazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui all'articolo 21;
- d) le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione delle norme di legge esistenti.
- e) l'eventuale fornitura aggiuntiva di indumenti di lavoro;
- f) la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- g) la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati,
- h) indennità di disagio.

ART. 29 - MENSE AZIENDALI INDENNITA' DI MENSA

Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di £. 125 giornaliere-

re per i giorni di effettiva prestazione di lavoro.

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

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

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

ART. 30 - INDENNITA' MANEGGIO DENARO

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

ART. 31 - AMBIENTE DI LAVORO

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

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

ART. 31 bis - INDENNITA' DI ZONA MALARICA

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

ART. 32 - INDENNITA' DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

L'azienda corrisponderà al lavoratore che svolge l'attività in località distante più di 2 Km. dal perimetro del più vicino

centro abitato, non collegato con mezzi pubblici di trasporto, un indennizzo giornaliero da concordarsi con le organizzazioni sindacali, sempreché il trasporto non venga effettuato a spese dell'impresa.

ART. 32 bis - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

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

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

ART. 33 - TREDICESIMA MENSILITA'

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

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

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

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

La gratifica va computata nel trattamento di fine lavoro.

PRESCRIZIONE A VERBALE:

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

ART. 34 - EROGAZIONE ANNUALE

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

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

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

**ART. 35 - CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E
PREVIDENZIALI**

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

**ART. 36 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E
INFORTUNIO**

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal

lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 16.00 alle ore 18.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

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

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

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

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

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

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

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

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti

predetti anche con più malattie.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 37 - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

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

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzio-

ne. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

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

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

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

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

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

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico,

deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

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

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

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

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

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

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

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

8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo

delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale.

ART. 38 - PERMESSI PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI

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

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

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

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

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

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

svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

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

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

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

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

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

9. In caso di parziale accoglimento o di diniego, il lavoro-

re può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.

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

11. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

ART. 39 - DIRITTO ALLO STUDIO/FORMAZIONE CONTINUA

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

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

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

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

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto

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

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

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

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

- frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

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

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 gg., alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le

RSU/RSA, fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi. In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

ART. 40 - ASPETTATIVA

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

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

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

ART. 41 - TUTELA TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI

Le parti in attuazione di quanto previsto della legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue:
i lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni

lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

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

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

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

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

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

ART. 42 - TUTELA ETILISTI

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

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

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

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

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

ART. 43 - TUTELA DEI DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

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

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

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

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

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

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

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

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

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

Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione

civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della richiamata ordinanza.

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

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

ART. 45 - SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obblighi di leva, ovvero sostitutivo degli obblighi di leva, e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore in entrambi i casi, conserva, per tutta la durata del servizio militare, ovvero sostitutivo, il posto con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e ai fini del calcolo di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

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

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

In caso di malattia, denunciata entro i suddetti 30 giorni, il

congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 36 (trattamento di malattia o infortunio).

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

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

Quanto sopra salvo disposizioni di legge più favorevoli.

ART. 46 - INDUMENTI DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

ART. 47 - ALLOGGIO AL PERSONALE

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

ART. 48 - TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERTA

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

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto

(per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe);

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

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

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

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

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

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

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

ART. 50 - RITIRO PATENTE

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

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre detti ter-

mini, oppure, se il titolare non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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

ART. 51 - TRASFERIMENTI

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

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

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

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

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

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

Al lavoratore che venga trasferito per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra della stessa azienda, situata in

diverso comune, che porti, come conseguenza all'effettivo trasferimento di domicilio del lavoratore, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (1^a classe per viaggi in ferrovia all'impiegato) per se, per le persone di famiglia, e di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

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

1/2 della retribuzione di fatto se celibe senza conviventi a carico e nella misura dei 2/3, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare che con lui si trasferisse, per l'ammogliato.

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

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

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

ART. 52 - EX FONDO DI PREVIDENZA IMPIEGATI MAGAZZINI GENERALI

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

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

Tale assegno individuale "ad personam" è parte integrante

a tutti gli effetti della retribuzione di fatto (art. 26).

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

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

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

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

ART. 53 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

ART. 54 - DOVERI DEL LAVORATORE

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

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende;

3) dichiarare al datore di lavoro il proprio domicilio e segnalare i cambiamenti.

4) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi di lavoro ed ai servizi dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;

5) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità

prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

6) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

7) avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato;

8) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, devono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dal datore di lavoro.

ART. 55 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI LICENZIAMENTO

A) PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:

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

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

Le sanzioni disciplinari applicabili sono:

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

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

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

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

c) guasti per incuria, il materiale e la merce che deve tra-

sportare, o comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro; salvo le più gravi punizioni previste al n. 3) del presente articolo;

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

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

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

3) Nei casi di maggiore gravità e recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di tre giorni.

Tale sanzione può essere inflitta al lavoratore che:

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

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

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

d) persista a commettere mancanze punite con la multa;

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

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

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

B) LICENZIAMENTI:

Il licenziamento immediato può essere inflitto al lavoratore che:

a) si assenti senza giustificato motivo per tre giorni consecutivi;

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

c) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

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

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

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

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

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

i) violi il segreto d'ufficio;

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

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

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

ART. 56 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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

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

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

2 mesi per gli impiegati del 2° livello;

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

- 1 mese per gli impiegati e gli intermedi del 4°, 5° e 6° livello;
- b) per gli impiegati e gli intermedi che hanno superato i 5 anni ma non hanno superato i 10 anni di servizio:
- 4 mesi per gli impiegati del 1° livello e 1° livello super;
 - 3 mesi per gli impiegati del 2° livello;
 - 2 mesi per gli impiegati e gli intermedi del 3° livello;
 - 1 mese e 15 giorni per gli impiegati e gli intermedi del 4°, 5° e 6° livello;
- c) per gli impiegati ed intermedi che hanno superato i 10 anni di servizio:
- 5 mesi per gli impiegati del 1° livello e 1° livello super;
 - 4 mesi per gli impiegati del 2° livello;
 - 3 mesi per gli impiegati e gli intermedi del 3°, 4°, 5° e 6° livello;
- d) 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità fino a 2 anni;
- 15 giorni lavorativi per gli operai con anzianità oltre i 2 anni.

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

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

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

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

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

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

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

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

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

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

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

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

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuali aumenti di merito o superminimi individuali;
- premio di produzione;
- 13° mensilità ed erogazione annuale (artt. 33 e 34);
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione per i quadri.

ART. 58 - RESTITUZIONE DOCUMENTI

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

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

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

ART. 60 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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

Ferma l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute "ad personam" ne quelle più favorevoli in atto derivanti da accordi aziendali, da consuetudini ed usi che dovranno essere mantenute.

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

ART. 61 - NORME SPECIALI

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

ART. 62 - QUADRI - Norme Particolari

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

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

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

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espres-

sa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

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

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

NOTA VERBALE:

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

ART. 63 - APPRENDISTATO

PREMESSA

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

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

Le parti, considerata questa revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, dichiarano di considerare l'istituto dell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed uno dei percorsi preferenziali tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perse-

guire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

A - ETÀ PER L'ASSUNZIONE

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

B - ASSUNZIONE NOMINATIVA

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

C - PERIODO DI PROVA

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

D - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

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

E - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Si rinvia alle norme di legge.

F - DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

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

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

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

G - TRATTAMENTO NORMATIVO

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

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

H - FERIE

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

I - TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Contratto di 24 mesi

Dal	1° al 12° mese compreso	70%
Dal	13° al 24° mese	90%

Contratto 36 mesi

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

Contratto di 48 mesi

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

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

L - MALATTIA E INFORTUNIO

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

M - DURATA

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

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

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

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

2 livello: 36 mesi;

3 e 4 livello: 24 mesi

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

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

N - DURATA DELLA FORMAZIONE

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

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

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

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

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

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

O - CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

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

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

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

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

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

P - TUTOR

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

i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Q - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

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

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

ART. 64 - ORARIO NORMALE A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel

corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 65 - CONTRATTO A TERMINE

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

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

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

I contratti a termine possono essere conclusi: nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato; nelle aziende con più di 50 dipendenti entro la misura massima del 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in numero non inferiore a quello consentito alle aziende fino a 50 dipendenti.

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

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

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

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

1) In attuazione del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che, ai fini della

determinazione della riserva prevista dal primo comma della legge citata, non si tiene conto delle seguenti assunzioni:

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

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

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

ART. 67 - LAVORO TEMPORANEO

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

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
- punti di intensa attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali;

- personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Il numero dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati nelle ipotesi di cui al precedente comma non può superare il 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda; in fase di stesura verrà definita l'elevazione al 12% per le aziende del centro sud come previsto dalla normativa comunitaria. Nei casi in cui tale rapporto percentuale sia di un numero inferiore a 5 resta ferma la possibilità dell'azienda di utilizzare sino a 5 contratti di lavoro temporaneo.

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

ART. 68 - AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI TABELLARI

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

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

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

B. determinazione di una nuova scala paramtrale (colonna 5) e di nuovi minimi tabellari (colonna 6);

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

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

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

- 2) trasferimento (fino a concorrenza) nel minimo tabellare di un importo (colonna 8) pari alla differenza tra l'importo di colonna 6 e la somma di colonna 3 e colonna 4);

detto trasferimento potrà aver luogo dagli importi attualmente erogati sotto forma di premio di produzione fisso mensile, superminimo comunque denominato con esclusione dell'indennità di contingenza, degli EDR e degli aumenti periodici di anzianità, salvo quanto previsto a successivi punti 3 e 4;

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

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

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

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

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

G. Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1.1.1999-31.8.2000 un importo forfettario lordo pro-capite di L. 1.300.000, da cui andranno dedotti gli importi erogati quale acconto sul rinnovo del ccnl, comunque denominati. Detto importo verrà erogato in due tranches di pari importo con la retribuzione dei mesi di settembre e di novembre 2000 e verrà proporzionalmente ridotto per il lavoratori assunti suc-

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

DICHIARAZIONE A VERBALE:

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE:

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

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

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 29.07.2002 presso Assologistica

Si sono incontrati:

Assologistica in persona di J. F. Daher, Giuseppe Occidente, Ilaria Dalla Riva, Michele Loparco, con l'assistenza di Fabio Marrocco (Confetra)

Filt-Cgil in persona di Mario Sommariva, Michele Azzola
Fit-Cisl in persona di Mario Zotti, Bruno Verco
Uiltrasporti in persona di Paolo Carcassi
R.S.U. in persona di Antonio Palla, Francesco Pellegrino

Le parti si danno atto che:

a) viene confermato quanto sottoscritto nel verbale di accordo del 7.7.2000.

b) che la scala parametrica ad oggi in uso viene modificata come segue prevedendo il conglobamento dell'EDR e della contingenza

Q	156
1°	146
2°	134
3°	121
4°	118
5°	112
6°	107
7°	100

c) che per quanto riguarda il rinnovo della parte economica CCNL Assologistica (biennio 2002/2003) le Aziende erogheranno sotto la voce ACCONTO Euro 50 lordi complessivi

che saranno così ripartiti

34 lordi, con decorrenza Agosto 2002

Q	44.95	156
1°	42.07	146
2°	38.61	134
3°	34.86	121
4°	34.00	118
5°	32.27	112
6°	30.83	107
7°	28.81	100

16 lordi, con decorrenza Gennaio 2003

Q	21.15	156
1°	19.80	146
2°	18.17	134
3°	16.41	121
4°	16.00	118
5°	15.19	112
6°	14.51	107
7°	13.56	100

Le parti si danno altresì atto che l'ACCONTO di cui sopra avrà incidenza sugli istituti contrattuali ad esclusione del TFR, da agosto in poi.

Per il periodo 1 gennaio 2002 / 31.7.2002 sarà corrisposto nel mese di settembre un importo lordo forfettario procapite di 272 al personale ad oggi in forza, tale importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti successivamente al 1.1.2002 in funzione della data di assunzione nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

Per coloro che hanno già provveduto al pagamento dell'IVC questa verrà integralmente detratta dall'importo complessivo degli arretrati.

Le parti si danno atto che la suddetta voce definita ACCONTO verrà conguagliata al raggiungimento dell'effettivo rinnovo contrattuale.

Letto confermato sottoscritto

CCNL ASSOLOGISTICA

Il giorno 17 marzo 2003, le parti si sono incontrate nell'ambito di quanto previsto dall'accordo del 29 luglio 2002 ed hanno concordato quanto segue:

1. Viene confermato quanto sottoscritto nel verbale di accordo del 7 luglio 2000
2. Le differenze salariali contrattuali tra gli acconti erogati e l'aumento concordato, al 31 marzo 2003 sono quelle riportate nell'allegata tabella e verranno erogate con mensilità di maggio 2003
3. I minimi tabellari, dal 1 aprile 2003 saranno incrementati dei seguenti importi, unitamente agli acconti erogati.

Q	7.40
1	6.91
2	6.35
3	5.73
4	5.59
5	5.30
6	5.07
7	4.74

4. nel mese di aprile 2003, a seguito dell'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per 2002, verrà recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per il 2002, pari al'1.7%
5. qualora il prossimo DPEF modifichi il tasso programmato per l'anno 2003, verrà, con la retribuzione del mese successivo, recuperato l'eventuale differenziale rispetto al tasso programmato dell'1,4%

ASSOLOGISTICA

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

CCNL ASSOLOGISTICA
Differenze retributive accertate al 31.03.03

1 S)	+19,53
1)	+ 3,64
2)	-15,39
3)	-36,03
4)	-40,77
5)	-50,28
6)	-58,23
7)	-69,36

Roma, 14 aprile 2003

Le parti sottoindicate,

visti gli accordi 29.7.2002 e 17.3.2003 con cui è stato rinnovato il secondo biennio economico del CCNL Assologistica,

considerato che, in base ai citati accordi, nel mese di aprile 2003, a seguito dell'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per il 2002 (risultato pari a 2,4%), deve essere recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per lo stesso anno (1,7%),

convengono quanto segue:

dall'1 aprile 2003 i minimi tabellari di cui all'accordo 17.3.2003 sono ulteriormente incrementati dei seguenti importi lordi mensili:

LIVELLI	ULTERIORI AUMENTI dall'1.04.03	MINIMI TABELLARI DEFINITIVI dall'1.04.03
Q	€ 11,73	€ 1.573,27
1°	€ 10,98	€ 1.479,32
2°	€ 10,08	€ 1.359,91
3°	€ 9,10	€ 1.230,12
4°	€ 8,87	€ 1.195,89
5°	€ 8,42	€ 1.137,92
6°	€ 8,05	€ 1.085,38
7°	€ 7,52	€ 1.012,08

tali aumenti, come pure quelli stabiliti con l'intesa del 17 marzo 2003 e del 29 luglio 2002 sono validi ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

ASSOLOGISTICA

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

ART. 69 - DECORRENZA E DURATA

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

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta, il contratto resta in vigore fino a che non venga sostituito da altra normativa.

Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti questo contratto nazionale di categoria.

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

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

ART. 70 - TESTO CONTRATTUALE

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

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

ALLEGATO 1

ACCORDO CONFINDUSTRIA CGIL-CISL-UIL

Modalità applicative per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza - e il funzionamento degli Organismi Paritetici Nazionali, Regionali e Provinciali - di cui al D. Lgs 19 settembre 1994 n. 626.

Addì 22 giugno 1995

CONFINDUSTRIA

e

CGIL-CISL-UIL

Visto il Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'Art. 20 del Decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione:

CONVENGONO QUANTO SEGUE

parte prima

1. Il rappresentante per la sicurezza

L'Art 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive da uno a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'Art 12, comma 2 del D Lgs 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organiz-

zazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'Art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti

Nelle Aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

U.P. da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

U. P. con più di 300 dipendenti

Di norma, nelle Unità Produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'Art. 18, comma 6, del Decreto Legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definito dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'Art. 18 citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'Art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

A) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

B) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le r.s.a. delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletti dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

C) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art 19 del D. Lgs 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2a dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza la cui disciplina legale è contenuta all'art 19 del D. Lgs n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1 Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione

Laddove il D. Lgs n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante in occasione della consultazione, avendone il

tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D. Lgs. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tale fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.lgs. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 2.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art.19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri

sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiori a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

* * *

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contatti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del Decreto Legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convoca-

zione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Parte seconda

1. Organismo paritetico nazionale

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.1.95 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;

- definizione di linee guida e di posizione comune in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi: iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici nazionali e comunitari;

- promozione dello scambio di informazione e di valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi Europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti.

Entro 120 gg dalla data del presente accordo l'organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'o.p.n. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel D. Lgs. n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'o.p.n.

2. Organismi paritetici territoriali (art. 20 D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626)

Le parti danno attuazione all'art. 20 del D. Lgs 19.9.94, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali

Entro 120 gg, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20.01.1993, sopracitato, sottoscritto da Confindustria e Cgil Cisl e Uil in coordinamento con l'Organismo Paritetico Nazionale per la formazione professionale (o.p.n.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tale fine, l'o.p.r., elabora, di sua iniziativa o su proposta degli o.p.p. progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate dall'o.p.n. e vengono ad esso comunicate.

L'o.p.r., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'ente regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'o.p.r., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei la-

voratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici Provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previste dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo, sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;

- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;

- trasferimento dei dati di cui sopra all'o.p.r.;

- proposte all'o.p.r. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D. Lgs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 gg. dalla data del presente accordo.

Composizione delle controversie

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore, o i loro rappresen-

ti) si impegnano ad adire l'o.p.p. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'o.p.p. ne informa senza altro ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

* * *

Entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due Regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli o.p.r. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'o.p.n.

* * *

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione:

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei R.L.S., insite nel testo legislativo, le OO.SS. firmatarie comunicheranno entro 30 gg. alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopra citati.

ALLEGATO 2

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI

Costituzione delle R.S.U. Area Trasporto Merci

(Spedizionieri, Corrieri, Magazzini Generali,
Agenzie Marittime, Trasporto Valori)

Le R.S.U. sono la struttura sindacale unitaria di base nei luoghi di lavoro, aperti alla partecipazione di tutti i lavoratori, costituite sulla base del presente regolamento ed accreditate alla Confetra, alla Confindustria, alla Fai, all'Anita, alle Associazioni Artigiane, all'Assodocks, alla Federagenti quali titolari per le materie previste dal CCNL della contrattazione nell'unità produttiva azienda-impianto, con il concorso ed il sostegno di FILT-FIT UILTRASPORTI.

1) Le elezioni

Nei luoghi di lavoro si dà luogo alla costituzione, su base elettiva delle RSU, chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione, tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, coinvolgendo al massimo anche i lavoratori, a contratto di formazione lavoro, a tempo determinato, a tempo parziale.

2) Le candidature

Competenti a definire, sulla base di proprie norme interne, le rispettive liste di candidati, sono le istanze di base che ogni Organizzazione nella sua sovranità si dà, come istanze congressuali. Ogni Organizzazione è sovrana di decidere se organizzare elezioni primarie per l'individuazione dei propri candidati.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

3) Presentazione Liste

a) Le strutture competenti a presentare le liste sono le strutture regionali o territoriali FILT FIT UILTRASPORTI.

Queste presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal seguente Preambolo Unitario CGIL CISL UIL, intangibile,

“Le Confederazioni CGL CISL, UIL, tramite le proprie liste e i propri candidati intendono confermare il valore del pluralismo sociale in un rinnovato patto di unità d’azione.

CGIL CISL UIL considerano la consultazione elettorale una condizione irrinunciabile di democrazia attraverso la quale ciascun lavoratore, in via diretta, sceglie liberamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro.

Attraverso il voto ad una delle tre liste confederali ed ai rispettivi candidati, si esprimerà il sostegno all’azione sindacale nei luoghi di lavoro e l’adesione ai valori, agli obiettivi ed al ruolo del sindacalismo confederale che CGIL CISL UIL esercitano nel sistema sociale del Paese”.

Le strutture FILT FIT UILTRASPORTI dell’area del trasporto merci interessate, inseriranno le tre liste di candidati, distinte per sigla, in un’unica scheda preceduta dal preambolo unitario, impegnandosi, ciascuna, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ogni Organizzazione Sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti ad una Federazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, le medesime strutture competenti a presentare le liste ne sconfesseranno ogni appartenenza.

Nelle liste dovrà figurare una congrua presenza (individuata a livello locale in relazione al numero delle addette) di lavoratrici candidate.

Nel caso vi sia una evidente discrepanza nel risultato del voto, per il suo equilibrio si utilizzeranno le quote di organizzazione racchiuse nel 33%.

b) Possono presentare liste anche soggetti diversi dalle Fede-

razioni FILT-FIT-UILT, purché formalmente organizzati e costituiti in Associazioni Sindacali, sempreché raccolgano il 5% di firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto, aderiscano ai Codici di autoregolamentazione ed al presente regolamento.

c) Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di 1/3 il numero dei componenti della R.S.U. da eleggere nel collegio.

d) Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori dalla Commissione Elettorale, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

e) Il termine per la presentazione delle liste è di 10 giorni prima della data di inizio delle elezioni.

4) Commissione Elettorale

La commissione elettorale ha il compito di presiedere a tutte le operazioni elettorali e di garantirne il regolare svolgimento. La Commissione elettorale: è composta da non candidati e in modo paritetico tra le organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste in ciascuna R.S.U.

La commissione elettorale nomina al proprio interno, per ogni seggio, un presidente che dovrà essere affiancato da almeno due scrutatori scelti tra i suoi componenti.

5) Convocazione delle elezioni

Le elezioni dovranno essere indette in una unica data e conclusse in un periodo temporalmente definito dalle Segreterie Nazionali di Filt-Fit-Uiltrasporti.

E' compito della commissione elettorale comunicare la data, la dislocazione e l'orario di apertura dei seggi.

6) Apertura dei seggi

In ogni azienda andranno individuati orari di apertura dei seggi allo scopo di garantire l'esercizio del diritto al voto di tutti i lavoratori.

7) Modalità votazioni

Il luogo ed il calendario delle votazioni saranno stabiliti dalla

Commissione Elettorale e portati a conoscenza dei lavoratori almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni. Il presidente del seggio procede alla identificazione del votante ed alla verifica della sua appartenenza al seggio registrandone il nominativo sull'elenco dei lavoratori fornito dalle Aziende. Il presidente del seggio farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo per comprovare l'esercizio del voto.

8) Segretezza del voto

Le votazioni si svolgono con il voto segreto. Il voto non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

9) Preferenze

Il voto si esprime per lista e preferenza.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione della sola preferenza vale anche come voto di lista. Più preferenze date nella stessa lista si annullano ma resta valido il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenze.

10) Validità delle elezioni

Le elezioni sono valide se i votanti risultano essere almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U.

11) Attribuzione dei voti ripartizione dei seggi

a) Ai fini dell'elezione dei due terzi (67%) dei componenti della R.S.U. il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro che consiste nel suddividere il totale dei voti vali-

di di lista per il numero di seggi da attribuire determinando così il quoziente si determina il numero dei seggi da assegnare a ciascuna lista.

Se con tale ripartizione non dovessero essere assegnati tutti i seggi disponibili si dovranno attribuire i rimanenti fino a concorrenza dei seggi disponibili a quelle liste che avranno ottenuto i maggiori resti.

Gli eletti di ciascuna lista verranno individuati mediante il numero di preferenze ottenute dai candidati. A parità di preferenze vale l'età anagrafica (legge elettorale).

b) Il restante terzo (33%) dei seggi viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale applicato all'unità produttiva, in proporzione ai voti ricevuti. Allo scopo di rafforzare la solidarietà tra i sindacati confederali, tutta la parte di pertinenza di Filt-Fit-Uilt, verrà sommata e ripartita in misura da garantire, in primo luogo la presenza di ciascuna Organizzazione e in secondo luogo nel modo seguente:

quando i componenti della RSU da ridistribuire nella quota del 33% di competenza di CGIL, CISL, UIL siano in numero di tre, oppure multipli di tre, va fatta una redistribuzione paritetica;

ove i seggi da ripartire nell'ambito del terzo riservato siano superiori a tre, ma non multipli, una volta attribuiti i numeri interi, i componenti restanti vanno assegnati alla/e organizzazione/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di consensi nella elezione del 67%;

dove i seggi da ripartire nell'ambito del terzo riservato sono inferiori a tre è necessario privilegiare l'ipotesi di assegnazione dei seggi che garantisca la presenza nella RSU a tutte le organizzazioni a condizione che ciascuna delle stesse abbia riportato un numero di voti pari almeno alla metà del quorum elettorale complessivo (totale dei voti validi diviso per il totale dei seggi della RSU).

La quota parte del terzo (33%) spettante a Filt-Fit-Uilt, viene ripartita in tutta la R.S.U. e non per collegio; la scelta degli eletti dovrà rimanere comunque all'interno delle liste presentate anche al fine di riequilibrare la presenza di figure professionali specialistiche e di lavoratrici.

12) Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

13) Revoca dei componenti la R.S.U.

E' ammessa la revoca del mandato al rappresentante eletto. Tale revoca può essere promossa a seguito di motivata richiesta scritta dei due terzi dei lavoratori del collegio elettorale ed accettata a seguito di apposito dibattito e voto dei due terzi di tutta la R.S.U.

14) Sostituzione per dimissioni o vacanza

Tre assenze ingiustificate e consecutive del rappresentante alle riunioni della R.S.U., ne determinano la decadenza automatica. Nel caso di rappresentante trasferito, dimissionario e decaduto si procede alla sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista elettorale.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Accordo.

15) Comunicazione degli eletti alle Aziende ed alle Associazioni Imprenditoriali

A seguito dei risultati elettorali notificati dalla Commissione Elettorale le Associazioni Sindacali provvederanno a comunicare all'azienda e alle Associazioni Imprenditoriali di rispettiva pertinenza all'elenco degli eletti.

16) Risorse operative per le R.S.U.

Alle RSU elette ed accreditate alle aziende del trasporto merci, di magazzini generali, dell'agenzie marittime, del trasporto valori dalle strutture regionali/territoriali Filt-Fit-Uilt sulla base del presente accordo, attuativo delle intese confederali vengono previste le seguenti risorse:

- 1) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 6 delle 10 ore annue retribuite;
- 2) diritto all'utilizzo del monte ore oggi previsto dalla Legge 300/70 per la RSA.

17) Adeguamento della rappresentanza

Filt-Fit-Uiltrasporti locali, nel determinare le liste, sono impegnate a garantire, compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali con particolare riferimento alla differenza di genere, alle alte professionalità ai giovani, al personale viaggiante.

Le strutture territoriali di FILT, FIT, UILT in presenza di pluralità di microimpianti (con meno di 15 addetti) potranno costituire RSU interaziendali sulla base del presente regolamento ciò vale per assicurare una estesa rappresentanza di FILT-FIT-UILT nelle concentrazioni geografiche del settore.

18) Criteri per la determinazione delle R.S.U. e dei collegi elettorali

Le R.S.U. e gli eventuali collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture regionali di settore di Filt/Fit/Uilt.

Ciò premesso e tenuto conto che le R.S.U. hanno come compito principale quello di rappresentare i lavoratori nei posti di lavoro

ro e di porsi come controparte unitaria nei confronti della corrispondente struttura delle aziende del trasporto merci, delle agenzie marittime, dei magazzini generali, del trasporto valori, i criteri per la determinazione delle R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono, su tutto il territorio nazionale, così stabiliti:

1) La giurisdizione delle RSU deve essere compresa dentro le unità produttive dell'azienda.

2) All'interno della giurisdizione della RSU il collegio elettorale, di norma, è unico avendo l'opportunità di comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti (amministrazione - centri operativi - ribalte ecc.)

3) Gli impianti e le sedi centrali delle aziende si compongono di un'unica RSU, suddivisa per collegi, corrispondenti a diverse funzioni.

DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI COMPONENTI LE RSU

Va perseguito l'obiettivo di costituire una struttura strettamente collegata con i vari impianti e con i diversi settori operativi presenti all'interno della giurisdizione della R.S.U.. A tal fine la composizione, in rapporto al numero di lavoratori addetti alle aziende del trasporto merci, delle agenzie marittime, dei magazzini generali, del trasporto valori, esistenti alla data delle elezioni, è così stabilito

da 15 a 50 = 3 max

da 51 a 200 = 6 max

da 201 a 300 = 9 max

oltre 301 + 3 ogni 200

N.B. Ovviamente tutte le composizioni così determinate sono omnicomprendenti dei due terzi (67%) e del terzo (33%).

Le competenze contrattuali

Filt/Fit/Uiltrasporti esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Nell'ambito delle prerogative del sistema di relazioni industriali le OO.SS ai diversi livelli coinvolgeranno le RSU delle imprese interessate.

Le R.S.U., rappresentative di tutti i lavoratori, sono titolari, con il concorso ed il sostegno delle federazioni Filt-Fit-Uiltrasporti, delle attività negoziali per le materie proprie del 2° livello contrattuale, secondo le modalità, le procedure e i limiti stabiliti dal CCNL.

Livelli e materie negoziali

Tra la contrattazione dei due livelli esistono interdipendenze oggettive su diversi contenuti della contrattazione. Per questi motivi le Federazioni Filt-Fit-Uiltrasporti ritengono utile un esame preventivo unitario sulle materie contrattuali al fine di favorire un coordinamento degli orientamenti. Le decisioni dell'organismo della RSU sulle piattaforme e sugli accordi devono essere prese a maggioranza qualificata, pari ai 2/3.

Restano valide le procedure di composizione delle divergenze previste nelle regole di unità d'azione e al punto O dell'intesa quadro tra CGIL CISL UIL sulle RSU del 17 e 18 giugno 1991. La maggioranza qualificata pari ai 2/3 degli organismi della RSU tiene conto delle vaste differenze professionali esistenti.

Consultazione dei lavoratori

Nello svolgimento dell'attività contrattuale a livello di unità produttiva (piattaforme, accordi), devono essere previsti momenti di informazione e consultazione dei lavoratori.

Nelle varie fasi dell'esercizio della propria attività, per Filt, Fit, Uiltrasporti assume particolare rilievo il coinvolgimento e l'opinione espressa dai propri iscritti.

Filt, Fit, Uiltrasporti decidono che la verifica del consenso, nei vari momenti del processo contrattuale e nello svolgimento dell'attività sindacale, debba avvenire nel seguente modo:

- approvazione preventiva della piattaforma da parte dei lavoratori con consultazione (Assemblee con votazione);
- informazione ai lavoratori per ciascuna trattativa;
- assemblee per la verifica del mandato di stipula di accordi e/ o in presenza di ipotesi di accordo. Le Assemblee, di norma, devono registrare la presenza di almeno del 50% + 1 degli addetti.

TEMPO DI DURATA E DI RINNOVO DELLE RSU

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a due mesi le strutture unitarie Filt/Fit/Uiltrasporti con le loro articolazioni settoriali di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Se anche in questo caso non si raggiunge l'accordo, trascorso un ulteriore periodo di 30 giorni, si indicano le elezioni per il rinnovo delle RSU sulla base delle modalità e delle procedure stabilite dal presente regolamento.

DISPOSIZIONI FINALI

Le Federazioni Filt, Fit, Uiltrasporti sono impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori del trasporto merci, dei magazzini generali, delle agenzie marittime, del trasporto valori, in conformità con i contenuti e nel rispetto dei tempi fissati.

In caso di inadempienza, alla scadenza dei termini indicati, Filt, Fit, Uiltrasporti di livello superiore a quello coinvolto nell'inadempienza svolgono i necessari interventi, anche sostituendosi ad essi, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto concordato.

Roma 27 giugno 1994

ALLEGATO 3

Precedente normativa sugli scatti di anzianità:

Aumenti periodici di anzianità.

Si applicano le normative previste dai singoli contratti di settore riportate qui di seguito.

MAGAZZINI GENERALI

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo, alla stessa società), dopo il 18° anno di età per gli operai intermedi ed impiegati indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure seguenti:

impiegati: 5% per i primi cinque bienni, e 6% per nove successivi bienni di anzianità;

intermedi: 4% per i primi due bienni e 5% per nove successivi bienni di anzianità;

operai: 3,5% per i primi tre bienni; 5% per ulteriori tre bienni di anzianità; 6% per l'ultimo biennio di anzianità.

Fermo il limite massimo del 53% per gli intermedi e del 31,5% per gli operai, per i nuovi assunti successivamente al 31 marzo 1975 e per coloro che non abbiano maturato ancora, in tutto o in parte, i primi due bienni (per gli intermedi) ed i primi tre bienni (per gli operai) la percentuale degli aumenti periodici di anzianità da maturare viene elevata rispettivamente dal 4% (per gli intermedi) e dal 3,5% (per gli operai), al 5%. Per gli impiegati, da 1 aprile 1975, o di età inferiore a 20 anni, viene ridotta da 20 a 18 anni l'età minima per l'inizio della maturazione dell'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

Tali aliquote sono calcolate sul minimo tabellare del livello cui appartiene il lavoratore, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

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

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

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi tabellari in atto alle singole scadenze mensili. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità dovuto alle variazioni della indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1 gennaio successivo. In caso di licenziamento il ricalcolo della indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Agli intermedi attualmente in servizio, verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1950. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 l'importo consolidato in cifra sarà ricalcolato in percentuale con decorrenza 1° marzo 1962, in base ai minimi tabellari in atto della categoria nella quale era stato conseguito.

Agli operai, attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti biennali periodici di anzianità, esclusivamente l'anzianità maturata successivamente al 1° maggio 1965.

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

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà, in aggiunta al minimo del nuovo livello di assegnazione e alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima di cui al secondo comma e di quanto previsto al sesto comma del presente articolo, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo livello di assegnazione e

della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo livello.

NORME TRANSITORIE

1) Agli operai che avessero maturato prima del 1° maggio 1965, il quinto, il decimo, e quindicesimo anno di anzianità senza alcuna interruzione presso la stessa azienda, verranno mantenuti in cifra gli importi corrispondenti ai precedenti premi di anzianità previsti dal primo comma dell'art. 21 (parte operai) del c.c.n.l. 7 aprile 1962.

Gli aumenti periodici biennali previsti dal presente articolo, alle loro scadenze, verranno aggiunti ai predetti importi in cifra fino al raggiungimento del limite massimo complessivo del 31,5% (trentuno e mezzo per cento) del minimo tabellare di categoria e indennità di contingenza.

2) In applicazione dell'accordo 30 marzo 1973 gli aumenti periodici di anzianità per quanto attiene all'indennità di contingenza vanno calcolati per gli operai su quella in vigore al 1° marzo 1973, e per gli impiegati intermedi su quella in vigore al 1° gennaio 1973.

3) Ferme restando le norme del contratto in materia di aumenti periodici di anzianità, si conviene che l'aumento dovuto agli impiegati per l'accordo 19 gennaio 1962 che ha effetto dal 1° marzo 1962, venga invece conteggiato ai fini degli aumenti periodici di anzianità dal 1° aprile 1962 e che quello loro dovuto dal 1° marzo 1963, venga invece conteggiato agli stessi fini dal 1° gennaio 1974.

INDUSTRIA DEL FREDDO

Operai.

Gli operai, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tali il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di

appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% della paga minima tabella oraria e dell'indennità di contingenza oraria della categoria cui appartiene l'operaio per cinque bienni.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici, di cui al presente articolo, assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Ad ogni variazione del minimo tabellare saranno nuovamente calcolati percentualmente gli aumenti periodici già maturati.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

L'anzianità utile, ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° gennaio 1963.

NORME TRANSITORIE

L'applicazione delle norme di cui al primo comma relativa al computo degli aumenti periodici anche sull'indennità di contingenza avrà effetto dal 1° maggio 1968.

NORMA TRANSITORIA

Per gli operai del freddo.

In fase di prima applicazione, la percentuale maturata al 31 maggio 1980 sarà così utilizzata:

- a) nel caso di lavoratore che non abbia ancora raggiunto il primo biennio, il 5% sarà erogato al raggiungimento del biennio;
- b) nel caso di lavoratore che abbia maturato una percentuale inferiore al 5%, con la decorrenza del presente accordo, raggiungerà il 5%;
- c) nel caso di lavoratore che abbia superato il 5%, verrà conservata in cifra l'eccedenza rispetto al 5% e, in occasione del successivo scatto, maturerà la differenza tra il 5% e l'eccedenza;
- d) nel caso di lavoratore che abbia raggiunto il 5,5% da almeno 24 mesi, si procederà all'erogazione del secondo scatto (totale 10 per cento meno l'eccedenza) al compimento del dodicesimo mese che decorrerà dalla firma del presente accordo.

Intermedi.

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga contrattuale mensile della categoria di appartenenza, nella misura del:

- a) 4% per il primo ed il secondo biennio di anzianità;
- b) 5% per i bienni dal terzo al decimo.

Tuttavia per gli aumenti periodici maturati successivamente alla data del 1 giugno 1952 le maggiorazioni di cui sopra si applicheranno, oltre che sulla paga contrattuale mensile, anche sulla indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati sui minimi di paga mensile in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio degli intermedi dalla seconda categoria alla prima categoria, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

NORMA TRANSITORIA

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8).

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (al 4 per cento)

CATEGORIA	Ex I zona		Ex II zona		Ex III zona		Ex IV zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1a cat.	2.075	1.770	2.020	1.725	1.980	1.700	1.940	1.670
2a cat.	1.410	1.220	1.390	1.090	1.368	1.165	1.336	1.145

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ CONSOLIDATI (al 5 per cento)

CATEGORIA	Ex I zona		Ex II zona		Ex III zona		Ex IV zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1a cat.	2.450	2.850	2.380	2.030	2.330	1.995	2.290	1.960
2a cat.	1.650	1.415	1.610	1.380	1.570	1.350	1.545	1.325

Impiegati.

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952, è calcolata sul minimo dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati ad ogni variazione di minimi tabellari dello stipendio mensile, con effetto dal mese successivo a quello della variazione stessa, nonché - per indennità di contingenza - al termine di ogni anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo; resta fermo, per gli aumenti maturati prima del 1° giugno 1952, quanto stabilito dalle disposizioni nella norma transitoria.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

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

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà ri-

portata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla categoria 5° alla 3°, poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è assegnato.

NORMA TRANSITORIA:

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3), e 12 giugno 1954 (art. 8).

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ CONSOLIDATI (al 5 per cento)

CATEGORIA	Ex I zona		Ex II zona		Ex III zona		Ex IV zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1a cat.	3.780	3.780	3.670	3.670	3.580	3.580	3.515	3.515
2a cat.	2.615	2.220	2.540	2.160	2.480	2.115	2.440	2.080
3a cat. A	1.720	1.470	1.670	1.430	1.635	1.405	1.600	1.375
3a cat. B	1.315	1.135	1.280	1.110	1.255	1.085	1.235	1.060

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ NUOVI ASSUNTI PER MAGAZZINI GENERALI E INDUSTRIA DEL FREDDO

1) Per i nuovi assunti dal 1° giugno 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa azienda), dopo il 18° anno di età, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure e per un massimo di cinque bienni.

1° livello	L. 35.000
2° livello	L. 32.000
3° livello	L. 30.500
4° livello	L. 29.000
5° livello	L. 28.000
6° livello	L. 27.000
7° livello	L. 26.000

2) Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, salvo i casi in cui tali assorbimenti siano previsti.

3) In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

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

NORMA TRANSITORIA

Le parti stipulanti il presente accordo concordano di incontrarsi entro il 30 Novembre 1980 per esaminare la possibilità di armonizzare il vecchio sistema con quello individuato nel presente articolo per i lavoratori nuovi assunti.

Nel frattempo e fino al 31 Dicembre 1980 ai lavoratori in forza alla data del 31 Maggio 1980 continuerà ad applicarsi la normativa vigente (c.c.n.l. 26 luglio 1977).

Resta inteso che resteranno in atto le condizioni precedenti per impiegati intermedi ed operai dei magazzini generali e per impiegati e intermedi dell'industria del freddo in forza al 31 maggio 1980.

Per i nuovi assunti e per gli operai dell'industria del freddo saranno validi i contenuti del presente accordo ferme le modalità di applicazione previste dalle norme precedenti.

ALLEGATO 4

PRECEDENTE NORMATIVA SULL'AMBIENTE DI LAVORO

Le R.S.A.:

promuovono la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione a norma dell'art. 9 della legge n. 300 del 1970 di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore; concordano con la direzione aziendale, ogniqualvolta se ne ravvisi l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della legge 23 dicembre 1978, n. 833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle unità sanitarie locali o ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo. I medici ed i tecnici appartenenti agli istituti predetti sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato. Sempre allo scopo di tutelare lo stato di salute e l'integrità fisica dei lavoratori, le aziende nell'ipotesi che, dagli accertamenti sulle condizioni di lavoro ed ambientali risultino confermati inquinamenti, nocività e rischi oltre il tasso di tollerabilità, provvederanno a proprie spese quando non sia possibile valersi dei residui sanitari pubblici a far sottoporre i lavoratori a controlli sanitari ed a tutti gli esami che saranno ritenuti opportuni ai fini di una efficace azione preventiva. Le R.S.A., nello svolgimento dei loro compiti, potranno di volta in volta farsi affiancare da lavoratori dei reparti per i quali vengono promosse o attuate rilevazioni ed iniziative di miglioramento ambientale.

Vengono istituiti:

a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati delle rivelazioni effettuate dagli enti di cui al primo comma, in ordine ai seguenti fattori: microclima e gli altri fattori che interessano l'ambiente di lavoro (fumo, gas, vapori, polvere, rumorosità, freddo, ecc.).

Tale registro verrà tenuto a disposizione della R.S.A.

b) il registro dei dati biostatici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati, per ogni reparto i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici previsti dalla legge, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale o malattia comune. I registri saranno tenuti dall'azienda a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali.

I dati rilevati devono essere oggetto di esami periodici fra azienda ed R.S.A. ai fini di un adeguato intervento antinfortunistico.

Le R.S.A. potranno, a richiesta, prendere visione delle denunce di infortunio di cui agli articoli 16 e 33 del testo unico 30 giugno 1965, n. 1124.

Per quanto riguarda i valori limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica, si fa riferimento a quanto previsto dagli articoli 4 (ultimo comma) e 24 n. 14 della legge 24 dicembre 1978, n. 833.

Gli oneri per il complesso degli interventi degli istituti specializzati di diritto pubblico di cui alla seconda linea del primo comma e gli oneri per la tenuta delle registrazioni, sono a carico dell'azienda.

Le parti convengono sulla definizione di modelli di registri ambientali e biostatici da allegare al contratto nazionale.

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

ALLEGATO 5

Precedente normativa sull'indennità di anzianità.

MAGAZZINI GENERALI

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della azienda o per dimissioni, al lavoratore non in prova verrà liquidata una indennità per l'anzianità di servizio della misura di:

impiegati: $31/30$ della retribuzione per ogni anno di servizio;

intermedi: $27/30$ per ogni anno di anzianità;

operai: $26/30$ per l'anzianità maturata fino al 31 marzo 1975;

$27/30$ per l'anzianità successiva.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturata dopo il 31 dicembre 1981:

intermedi ed operai: $28/30$ per anzianità oltre il 20° anno e fino al 25° anno compiuto; $29/30$ per anzianità dal 26° anno e fino al 30° anno compiuto;

$30/30$ per anzianità oltre i 30 anni.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le norme dell'art. 2121 del codice civile.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario verranno considerate mese intero. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato un anno di anzianità, verrà liquidata la frazione di indennità proporzionale ai mesi di anzianità.

Agli effetti del presente articolo, sono comprese nella retribuzione oltre alle provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzio-

ne aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato ivi compresa l'indennità di contingenza.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio. Se il lavoratore non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine e conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e nella partecipazione agli utili ci si riferisce agli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

INDUSTRIA DEL FREDDO

Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto all'operaio a percepire una indennità, raggugliata alla retribuzione globale di fatto, nella seguente misura:

- a) giorni 6 (48 ore) per il 1° e 2° anno di anzianità compiuto;
- b) giorni 7 (56 ore) per il 3° e 4° anno di anzianità compiuto;
- c) giorni 11 (88 ore) per ciascuno degli anni di anzianità compiuto;
- d) giorni 13 (104 ore) per ciascuno degli anni di anzianità dal 10° al 17° anno compiuto;
- e) giorni 15 (120 ore) per ciascuno degli anni di anzianità oltre il 17° compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

- 16/30 per ciascun anno di anzianità fino al 15° anno;
- 28/30 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 25° anno;

29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;
30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30° anno.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Intermedi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1948 l'indennità, di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

Per l'anzianità maturata successivamente al 31 agosto 1963, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

28/30 per ciascun anno di anzianità fino al 25° anno;

29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;

30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30°.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice Civile.

Impiegati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'impiegato licenziato una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione per quanti sono gli anni di servizio prestati.

In ogni caso di liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato un tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del codice civile 5.8.1937 per gli impiegati dell'industria e del codice civile 31.7.1938 (ex art. 18 Parte IV del c.c.n.l. 30.11.1973 per i dipendenti da aziende produttrici di energia refrigerante e ghiaccio).

NORMA TRANSITORIA N. 1

Con la retribuzione del mese di agosto 1977 verrà corrisposto ai lavoratori dei magazzini generali e della industria del freddo un

acconto di lire 75.000 (settantacinquemila) sull'indennità di anzianità dei lavoratori in forza al 26 luglio 1977 non in prova. L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

Agli effetti dell'indennità di anzianità è escluso dalla retribuzione, vigenti le attuali disposizioni di legge, quanto dovuto come ulteriori aumenti di indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.

NORMA TRANSITORIA N. 2

Con la retribuzione relativa al mese di luglio 1980 verrà erogata ad ogni lavoratore in forza alla data del 1° giugno 1980 a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità, la somma di L. 150.000 (centocinquantamila).

Per gli assunti successivamente al 1° gennaio 1980, l'anticipazione di cui sopra verrà erogata pro quota mensile.

L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

ALLEGATO 6

ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Il giorno 28.6.95 presso la sede dell'Assodocks in Milano, si sono riunite la predetta Associazione Imprenditoriale, rappresentata dai Sigg. Lo Parco, Cavalieri, Daher, Bartelloni e Bongiorno e le Segreterie Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti rappresentate dai Sigg. Moscherini e Angusti, Soriani e Di Mauro, Chiodo e Messina, per effettuare l'incontro richiesto dalle predette Segreterie Nazionali, allo scopo di individuare le regole generali cui si debbono attenere i processi di armonizzazione contrattuale nelle aziende aderenti a tale Associazione Imprenditoriale e provenienti da altre aree contrattuali, di cui alla nota a verbale dell'accordo di rinnovo 4.5.95 del c.c.n.l. Assodocks.

Le parti hanno convenuto quanto segue:

APPLICAZIONE DEL SISTEMA ASSODOCKS DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'applicazione del sistema di classificazione del personale di cui al c.c.n.l. Assodocks ai dipendenti di Aziende provenienti da altre aree contrattuali avverrà secondo la seguente procedura:

a) la Direzione Aziendale darà attuazione alla normativa classificatoria del c.c.n.l. Assodocks, comunicando a tutti i dipendenti ed alla R.S.A. i nuovi livelli di inquadramento del personale;

b) le valutazioni eventualmente avanzate dalla R.S.A. formeranno oggetto di un esame congiunto con la Direzione Aziendale da concludersi entro 15 giorni dalla richiesta della R.S.A. e comunque non oltre un mese dalla comunicazione aziendale di cui al punto a);

c) l'Azienda, a valle di tale esame congiunto, comunicherà le proprie decisioni ai lavoratori interessati;

d) in caso di divergenza di valutazioni le posizioni delle parti saranno sottoposte all'esame della Commissione Paritetica Nazionale per l'inquadramento, costituita presso la sede dell'Assodocks, il cui parere avrà carattere vincolante ed effetto retroattivo all'1.1.95 per quanto concerne i lavoratori interessati.

L'espletamento della procedura di cui ai punti precedenti rappresenta imprescindibile condizione di procedibilità per eventuali ricorsi alla Autorità Giudiziaria.

SALVAGUARDIA DEL LIVELLO RETRIBUTIVO ACQUISITO DERIVANTE DA ELEMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI - RISTRUTTURAZIONE RETRIBUTIVA

Sulla base dell'avvenuta applicazione del sistema Assodocks di classificazione del personale si procederà al seguente raffronto retributivo.

Per ciascun dipendente sarà determinato:

a) l'ammontare della retribuzione individuale annua lorda derivante dall'applicazione degli elementi retributivi collettivi del contratto nazionale di lavoro di provenienza al 31.1.95 (minimo tabellare, indennità di contingenza, E.D.R. L. 20.000, aumenti periodici di anzianità ed eventuali superminimi ad personam);

b) l'ammontare della nuova retribuzione individuale lorda al 31.1.95, attribuendo a ciascun lavoratore l'inquadramento derivante dall'applicazione del piano classificatorio Assodocks, come da procedura di cui al paragrafo precedente, per quanto concerne:

1. minimo tabellare;

2. indennità di contingenza;

3. E.D.R. L. 20.000;

4. importo aumenti periodici di anzianità secondo l'anzianità di servizio alla predetta data del 31.1.95 con esclusione del rateo in corso di maturazione (lo scatto successivo ai fini del quale sarà valido il rateo, verrà corrisposto secondo i precedenti valori se superiori a quelli del c.c.n.l. Assodocks; per l'eventuale ulteriore scatto si applicherà il valore del c.c.n.l. Assodocks);

5. importo di eventuali superminimi ad personam già posseduti.

Eventuali incrementi retributivi derivanti da passaggi di categoria maturati nella precedente area contrattuale che siano stati corrisposti dall'1.2.95 alla data di sottoscrizione dell'accordo

aziendale di armonizzazione con il c.c.n.l. Assodocks non saranno recuperati al dipendente né tenuti in considerazione per il raffronto retributivo sopra descritto.

Nel caso in cui a) sia maggiore di b) la differenza sarà attribuita sottoforma di Elemento Distinto dalla Retribuzione non assorbibile da corrispondere suddiviso in 12 mensilità, valido esclusivamente ai fini del T.F.R..

Nel caso in cui b) sia maggiore di a) si darà luogo all'applicazione degli elementi contrattuali Assodocks di cui al punto b) a far data dall'1.2.95.

ATTRIBUZIONE INCREMENTI RETRIBUTIVI DI CUI ALL'ACCORDO DI RINNOVO C.C.N.L. ASSODOCKS 4.5.95

Successivamente alla ristrutturazione retributiva descritta al paragrafo precedente si procederà all'attribuzione degli adeguamenti dei minimi tabellari previsti dal c.c.n.l. Assodocks, con corresponsione dei relativi importi arretrati, salvo il caso di cui al comma immediatamente successivo.

Ove nella precedente area contrattuale sia intervenuto, nel periodo intercorrente tra l'1.2.95 e la data di sottoscrizione del presente verbale, un accordo di adeguamento dei minimi tabellari in attuazione del protocollo del 23 luglio 1993, ne saranno fatti salvi gli effetti economici, se di miglior favore rispetto al c.c.n.l. Assodocks, attraverso l'attribuzione come E.D.R. del relativo differenziale degli adeguamenti dei minimi esistente al momento delle loro reciproche decorrenze.

PREMIO DI PRODUZIONE

Vengono mantenuti gli istituti in atto a livello aziendale, comunque denominati, derivanti dalla contrattazione integrativa, salva la futura applicazione della specifica normativa prevista, in materia di contrattazione aziendale di secondo livello, dall'accordo 4.5.95 di rinnovo del c.c.n.l. Assodocks.

FERIE E R.O.L.

Al personale che aveva già maturato il diritto a fruire del maggior numero globale di ferie e r.o.l. rispetto alla somma delle quan-

tà di giornate previste per tali due istituti dal c.c.n.l. Assodocks si procederà al mantenimento ad personam di tale maggiore misura con assorbimento da eventuali incrementi futuri previsti dal predetto c.c.n.l..

Qualora il numero di giornate di ferie e di r.o.l. previste dal c.c.n.l. Assodocks risulti superiore a quello maturato nei c.c.n.l. di provenienza si adotteranno le maggiori quantità con decorrenza 1.1.95, salvo assorbimento da eventuali minori quantità di orario di lavoro settimanale preesistenti a livello di normativa contrattuale sia nazionale che aziendale.

PREAVVISO - MALATTIA

Verrà data integrale applicazione alla normativa prevista dal c.c.n.l. Assodocks, salvo mantenimento ad personam delle maggiori misure di preavviso o dei diritti individuali in materia di trattamento economico di malattia corrispondenti all'anzianità maturata alla data della sottoscrizione dell'accordo aziendale di armonizzazione con il predetto c.c.n.l..

NORMA DI RINVIO ALLA TRATTATIVA DI ARMONIZZAZIONE IN SEDE AZIENDALE

Per gli istituti non espressamente contemplati dal presente accordo e/o derivanti da accordi integrativi aziendali sarà effettuata a livello locale una verifica di compatibilità rispetto a quanto previsto dalla normativa del c.c.n.l. Assodocks, come da nota a verbale apposta all'accordo di rinnovo 4.5.95 di detto c.c.n.l..

ALLEGATO 7

Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Statuto dei lavoratori).

(G.G. n.131 del 27 maggio 1970)

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate.

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n.773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

3. E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

4. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

1. I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi.

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari.

1. Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

2. 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.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo.

1. Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

2. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

3. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro.

4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del Lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7- Sanzioni disciplinari.

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle

procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo agibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione a più di dieci giorni.

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

6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni.

1. E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

1. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti.

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

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali ricreative e assistenziali.

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12 - Istituti di patronato.

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su

un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore.

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi, egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale.

1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori.

1. E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori.

1. E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

2 Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo.

1. E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro.

1. Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

2. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non aveva ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

3. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

4. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

5. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

6. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

7. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

2. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - Assemblea.

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché du-

rante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

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

3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

4. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum.

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quattro, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti.

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

4. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti.

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione.

1. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di pre-

disporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva. Pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali.

1. I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

2. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

3. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale.

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comporta-

mento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2 L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

1. Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

2 Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

1. I lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

2. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

3. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, al fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n.1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

4. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

5. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

1. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

2. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Art. 33 - Collocamento.

1. La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

2. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

3. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

4. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

5. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

6. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

7. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di

avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

8. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva. Su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

9. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

10. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

11. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

12. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

13. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera.

1. A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione.

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

3. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

1. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

2. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. A ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta

la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando se tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali.

1. Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

2. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

3. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha la facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 38 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al fondo adeguamento pensioni.

1. L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

2. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali.

1. Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

2. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

ALLEGATO 8

Presidenza del Consiglio dei Ministri

VERBALE DI INTESA

Il 23 luglio 1993, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Presidente del Consiglio dei Ministri dott. Carlo Azeglio Ciampi, con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, sen. Gino Giugni, il Ministro della Funzione Pubblica, prof. Sabino Cassese, hanno incontrato i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro:

CGIL	Segr. Gen. B. TRENTIN
CISL	Segr. Gen. S. D'ANTONI
UIL	Segr. Gen. P. LARIZZA
CONFINDUSTRIA	Pres. L. ABETE
INTERSIND	Pres. A. PACI
ASAP	Pres F. BAZZOLI
CONFAPI	Pres. A. COCIRIO
CONFCOMMERCIO	Pres. F. COLUCCI
CONFESERCENTI	Pres. G. BONINO
ASSICREDITO	Pres. T. BIANCHI
CISPEL	Pres. R. SANTINI
CONFETRA	Pres. G. CREMONESE
FED. TERZIARIO AVANZATO	V. Pres. Regg. M. MIRAGLIA
LEGA COOPERATIVE	Pres. G. PASQUINI
CONFCOOPERATIVE	Pres. L. MARINO
CNA	Pres. F. MINOTTI
CASA	Pres. G. GUARINO
CLAAI	Pres. G. FACCINI
CONFARTIGIANATO	Pres. I. SPALANZANI
UNCI	Pres. L. D'ULIZIA
AGCI	Pres. L. ZIGNANI
ANIA	Pres. A. LONGO
ACRI	Pres. R. MAZZOTTA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Protocollo del 3 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, definito a seguito dell'accordo del 31 luglio 1992.

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO.

(3 luglio 1993)

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato sulla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e alla Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e

di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di inforniazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. E' perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dai soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;

b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in

mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà

essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziali al fine di minimiz-

zare il costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal prescritto protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.L. 29/1993.

Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CONFARTIGIANATO CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

a) revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.

L'intervento della Cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista

dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;

b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;

c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40% per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della Cigo nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.

Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero di dipendenti occupati nell'impresa;

e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni, per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione Cee delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità

di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema forinativo avverrà nella riforma della legge 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

a) nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;

b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 e n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;

c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda,

nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; cioè i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.

Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

f) Il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministro del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato un ruolo primario.

Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il Paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.

Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. E' in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.

Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciali ed agricole.

L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizione essenziale per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.

E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.

L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonché ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.

Tutto ciò nelle tre direzioni:

a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali l'Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività.

b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese;

c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse;

Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.

Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:

a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonché le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;

b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse, destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.

A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento, riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi 46/82 e 346/88 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge 317/91;

c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonché la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;

d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;

e) l'attivazione ed il potenziamento di "luoghi" di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.

Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali, quali in primo luogo, la tutela dell'ambiente le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3 comma 3 della legge 168/89 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;

f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.

Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);

g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stret-

to rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle "risorse umane", in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;

h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;

i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;

I) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonché volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.

Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i paesi più industrializzati, 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perché la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e del-

le imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonché dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

2. Istruzione e formazione professionale

Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.

Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.

Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:

a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;

b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del Lavoro, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;

c) istituire il Consiglio Nazionale della Formazione Professionale, presso il Ministero del Lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'Industria, delle Regioni e delle parti sociali;

d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di for-

mazione professionale con la revisione della Legge quadro 845/78, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:

- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;

- definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;

- ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del Lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;

- ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;

- specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;

- sistema gestionale pluralistico e flessibile;

- avvio della formazione continua;

e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;

f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale, ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;

g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;

h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (1.845/78) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nel D.L. n. 57/93, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo Sociale Europeo;

i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.

3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione

Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.

L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.

A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.

Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di "venture capital" anche attraverso l'uso della 317/91.

Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.

Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il "project financing" ed il "counter trade", anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.

E' necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.

In questo quadro va riformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica.

La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste

condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale "ordinaria" più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.

Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della Cee, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.

Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, quale l'osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.

La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica Amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e tele-

comunicazioni nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del Consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.

Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del Consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.

La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.

Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.

Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di "project financing".

Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche.

In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.

I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:

a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità Europea;

b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;

c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;

d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);

e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;

f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica;

g) la piena e completa attivazione della legge 317/91 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.

Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:

a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;

b) redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.

A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività, raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.

Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standard qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.

A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che, in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del price cap e dei contratti di programma, che rispettino le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

ALLEGATO 9

LEGGE 29 DICEMBRE 1990, N. 428
(ART. 47 SUI TRASFERIMENTI DI AZIENDA)

(S.O. alla G.U. n. 10 del 12 gennaio 1991)

Art. 47 - Trasferimenti di azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accor-

do. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. I primi tre commi dell'articolo 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti: "In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente".

4. Ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

ALLEGATO 10 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

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

ACCORDO 14.5.97

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

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

ALLEGATO 11

Decreto Legislativo 2 febbraio 2001, n.18

“Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti”

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 43 del 21 febbraio 2001

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 98/50/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, che modifica la direttiva 77/187/CEE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti;

Vista la legge 21 dicembre 1999, n. 526, ed in particolare gli articoli 1 e 2 dell'allegato A;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 febbraio 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del commercio con l'estero e per la funzione pubblica;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Modifiche all'articolo 2112 del codice civile

1. L'articolo 2112 del codice civile é sostituito dal seguente:

“Art. 2112 (*Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*) - In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario é tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa di licenziamenti, il trasferimento di azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma. Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento é attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda.

Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione

funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità.”.

Art. 2

Modifiche all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428

1. All'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, i commi 1, 2, 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

"1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1 il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i

soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi."

Art. 3

Disposizioni finali

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 del presente decreto trovano applicazione a decorrere dal 1 luglio 2001.

2. Il presente decreto non comporta nuovi o maggiori oneri, ne' minori entrate. a carico del bilancio dello Stato.

INDICE

Verbale di accordo	Pag. 3
Parti Stipulanti	Pag. 5
Art. 1. - Campo di applicazione	Pag. 6
Art. 2. - Sistema di informazione	Pag. 6
Art. 3. - Costituzione dell'Osservatorio Nazionale e degli Osservatori Regionali	Pag. 11
Art. 4. - Rappresentanze Sindacali Unitarie	Pag. 13
Art. 5. - Reclami e controversie	Pag. 14
Art. 6. - Permessi sindacali	Pag. 15
Art. 7. - Affissioni	Pag. 16
Art. 8. - Versamento dei contributi sindacali	Pag. 16
Art. 9. - Assemblee	Pag. 17
Art. 10. - Aspettativa per cariche	Pag. 18
Art. 11. - Assunzioni e documenti	Pag. 18
Art. 12. - Classificazione del personale	Pag. 19
Art. 13. - Periodo di prova	Pag. 28
Art. 14. - Mutamento di mansioni	Pag. 28
Art. 15. - Passaggio di categoria	Pag. 29
Art. 16. - Orario di lavoro	Pag. 29
Art. 17. - Orario di lavoro normale in regime di flessibilità	Pag. 33
Art.17.bis - Orario di lavoro normale in regime di flessibilità	Pag. 34
Art. 18. - Fulfilment	Pag. 34
Art. 19. - Prestazioni indispensabili	Pag. 36
Art. 20. - Riposo settimanale	Pag. 36
Art. 21. - Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo	Pag. 37
Art. 22. - Giorni festivi	Pag. 38
Art. 23. - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia	Pag. 40
Art. 24. - Aumenti periodici di anzianità	Pag. 40
Art. 25. - Ferie	Pag. 42
Art. 26. - Retribuzione : Corresponsione e Divisori	Pag. 43
Art. 27. - Elementi della Retribuzione	Pag. 44

Art. 28.	- Contrattazione Aziendale di Secondo Livello	Pag. 44
Art. 29.	- Mense Aziendali Indennità di mensa	Pag. 45
Art. 30.	- Indennità Maneggio Denaro	Pag. 46
Art. 31.	- Ambiente di lavoro	Pag. 46
Art. 31.bis	- Indennità di zona malarica	Pag. 46
Art. 32.	- Indennità di lontananza dai centri abitati	Pag. 46
Art. 32.bis	- Indennità di reperibilità	Pag. 47
Art. 33.	- Tredicesima mensilità	Pag. 47
Art. 34.	- Erogazione annuale	Pag. 48
Art. 35.	- Contributi assistenziali e previdenziali	Pag. 48
Art. 36.	- Trattamento di malattia o infortunio	Pag. 48
Art. 37.	- Assenze, permessi e congedo matrimoniale	Pag. 50
Art. 38.	- Permessi per gravi e documentati motivi familiari	Pag. 53
Art. 39.	- Diritto allo studio / formazione continua	Pag. 55
Art. 40.	- Aspettativa	Pag. 57
Art. 41.	- Tutela tossicodipendenti e loro familiari	Pag. 57
Art. 42.	- Tutela etilisti	Pag. 58
Art. 43.	- Tutela dei disabili	Pag. 59
Art. 44.	- Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile	Pag. 60
Art. 45.	- Servizio militare	Pag. 61
Art. 46.	- Indumenti di lavoro	Pag. 62
Art. 47.	- Alloggio al personale	Pag. 62
Art. 48.	- Trattamento di missione e trasferta	Pag. 63
Art. 49.	- Rimborso spese per rinnovo porto d'armi	Pag. 63
Art. 50.	- Ritiro patente	Pag. 63
Art. 51.	- Trasferimenti	Pag. 64
Art. 52.	- Ex Fondo di Previdenza impiegati magazzini generali	Pag. 65
Art. 53.	- Previdenza complementare	Pag. 66
Art. 54.	- Doveri del lavoratore	Pag. 66
Art. 55.	- Provvedimenti disciplinari, licenziamento	Pag. 67
Art. 56.	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag. 69
Art. 57.	- Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	Pag. 71
Art. 58.	- Restituzione documenti	Pag. 71
Art. 59.	- Cessione, Trasformazione, Fallimento, Cessazione dell'Azienda	Pag. 71
Art. 60.	- Inscindibilità delle disposizioni del Contratto	Pag. 72
Art. 61.	- Norme speciali	Pag. 72

Art. 62.	- Quadri – Norme Particolari	Pag. 72
Art. 63.	- Apprendistato	Pag. 73
Art. 64.	- Orario normale a tempo parziale	Pag. 79
Art. 65.	- Contratto a termine	Pag. 80
Art. 66.	- Qualifiche da escludere dall'obbligo della riserva del 12% nelle assunzioni	Pag. 81
Art. 67.	- Lavoro temporaneo	Pag. 82
Art. 68.	- Aumenti retributivi e minimi tabellari Verbale di Accordo Acconto secondo biennio economico 29 luglio 2002 Accordi Conguaglio secondo biennio economico 17 marzo e 14 aprile 2003	Pag. 87
Art. 69.	- Decorrenza e durata	Pag. 89
Art. 70.	- Testo contrattuale	Pag. 92
Allegato 1.	- Accordo Confindustria CGIL - CISL – UIL Elezione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza	Pag. 93
Allegato 2.	- Costituzione delle R.S.U	Pag. 105
Allegato 3.	- Precedente normativa sugli scatti di anzianità	Pag. 115
Allegato 4.	- Precedente normativa sull'ambiente di lavoro	Pag. 124
Allegato 5.	- Precedente normativa sugli scatti di anzianità	Pag. 126
Allegato 6.	- Armonizzazione contrattuale	Pag. 131
Allegato 7.	- Legge 20 Maggio 1970, n° 300	Pag. 135
Allegato 8.	- Presidenza del Consiglio dei Ministri Verbale di Intesa 23 Luglio 1993	Pag. 153
Allegato 9.	- Legge 29 Dicembre 1990, n° 428 Trasferimento di Azienda	Pag. 178
Allegato 10.	- Previdenza complementare	Pag. 181
Allegato 11.	- Decreto Legislativo 02.02.2001 n° 18 Modifiche Art.47 Legge 29.12.1990 n°428	Pag. 182