

Conditions of Employment for Local National Employees of the U.S. Armed Forces in Italy

Normative per il Personale Civile non Statunitense delle Forze Armate U.S.A. in Italia

Effective

1 November 2018

SOMMARIO

PREAMBOLO 5
ARTICOLO 1: COMPONIMENTO DELLE VERTENZE 5
ARTICOLO 2: RAPPRESENTANZA SINDACALE 6
ARTICOLO 3: CONSULTAZIONI A LIVELLO LOCALE 8
ARTICOLO 4: AFFISSIONE DI STAMPA SINDACALE 9
ARTICOLO 5: PERMESSI SINDACALI 10
ARTICOLO 6: ASSEMBLEE 12
ARTICOLO 7: REFERENDUM 14
ARTICOLO 8: TRATTENUTA SINDACALE 15
ARTICOLO 9: ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI 15
ARTICOLO 10: SELEZIONE E UTILIZZAZIONE 16
ARTICOLO 11: RAPPORTI DI LAVORO 18
ARTICOLO 12: PERIODO DI PROVA 22
ARTICOLO 13: ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI 23
ARTICOLO 14: MOVIMENTI DI CARRIERA E RELATIVI PROVVEDIMENTI 26
ARTICOLO 15: FORMAZIONE E SVILUPPO CARRIERE 28
ARTICOLO 16: TRASFERIMENTI 29
ARTICOLO 17: TRASFERTE 31
ARTICOLO 18: ORARIO DI LAVORO 33
ARTICOLO 19: RIPOSO SETTIMANALE 39
ARTICOLO 20: FESTIVITÀ 40
ARTICOLO 21: FERIE 41
ARTICOLO 22: ASSENZE E CONGEDI 44
ARTICOLO 23: MALATTIA ED INFORTUNIO 50
ARTICOLO 24: TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E CONGEDI PARENTALI 55
ARTICOLO 25: SICUREZZA ED IGIENE DELL'AMBIENTE DI LAVORO 61
ARTICOLO 26: UNIFORMI ED INDUMENTI PROTETTIVI 67
ARTICOLO 27: PRODUTTIVITÀ 68
ARTICOLO 28: NORME DI CONDOTTA 68
ARTICOLO 29: ATTIVITÀ ESTERNE 71
ARTICOLO 30: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 72
ARTICOLO 31: NORME PER GUIDATORI DI AUTOMEZZI 73
ARTICOLO 32: TUTELA DELLA PROPRIETÀ DEL DATORE DI LAVORO 74

TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE 5
ARTICLE 1: JOINT RESOLUTION OF DISPUTES 5
ARTICLE 2: UNION REPRESENTATION 6
ARTICLE 3: CONSULTATION AT THE LOCAL LEVEL 8
ARTICLE 4: POSTING OF UNION LITERATURE 9
ARTICLE 5: UNION LEAVE 10
ARTICLE 6: ASSEMBLIES 12
ARTICLE 7: REFERENDUM 14
ARTICLE 8: UNION DUES 15
ARTICLE 9: CULTURAL, RECREATIONAL AND WELFARE ACTIVITIES 15
ARTICLE 10: RECRUITMENT AND PLACEMENT 16
ARTICLE 11: TYPES OF EMPLOYMENT 18
ARTICLE 12: TRIAL PERIOD 22
ARTICLE 13: ASSIGNMENT OF DUTIES 23
ARTICLE 14: CAREER MOBILITY AND PERSONNEL ACTIONS .26
ARTICLE 15: SKILLS AND CAREER DEVELOPMENT 28
ARTICLE 16: TRANSFERS 29
ARTICLE 17: TEMPORARY DUTY TRAVEL 31
ARTICLE 18: HOURS OF WORK 33
ARTICLE 19: WEEKLY REST 39
ARTICLE 20: HOLIDAYS 40
ARTICLE 21: ANNUAL LEAVE 41
ARTICLE 22: ABSENCE AND LEAVE 44
ARTICLE 23: SICK AND ACCIDENT LEAVE 50
ARTICLE 24: PROTECTION OF FEMALE EMPLOYEES AND PARENTAL RIGHTS 55
ARTICLE 25: SAFETY AND HEALTH IN THE WORK ENVIRONMENT 61
ARTICLE 26: UNIFORMS AND PROTECTIVE WORK CLOTHING .67
ARTICLE 27: PRODUCTIVITY 68
ARTICLE 28: STANDARDS OF CONDUCT 68
ARTICLE 29: OUTSIDE ACTIVITY 71
ARTICLE 30: DISCIPLINARY ACTION 72
ARTICLE 31: SPECIAL PROVISIONS FOR VEHICLE OPERATORS 73
ARTICLE 32: SAFEGUARDING THE EMPLOYER'S PROPERTY ..74
ARTICLE 33: GRIEVANCES 74

ARTICOLO 33: RECLAMI E RICORSI 74
ARTICOLO 34: DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO 76
ARTICOLO 35: PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE 77
ARTICOLO 36: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 77
ARTICOLO 37: COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA 78
ARTICOLO 38: COMPENSO PER ORARIO PROLUNGATO 78
ARTICOLO 39: ANZIANITÀ DI SERVIZIO AGLI EFFETTI NORMATIVI 79
ARTICOLO 40: MENSILITÀ AGGIUNTIVE 81
ARTICOLO 41: AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ 82
ARTICOLO 42: LAVORO STRAORDINARIO, DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO 85
ARTICOLO 43: ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE 87
ARTICOLO 44: ASSEGNI AD PERSONAM 87
ARTICOLO 45: LAVORI IN TURNO E REGIMI DI ORARIO ATIPICI 88
ARTICOLO 46: SERVIZIO MENSA E INDENNITÀ SOSTITUTIVA 92
ARTICOLO 47: INDENNITÀ AMBIENTE 94
ARTICOLO 48: INDENNITÀ CONCORSO PASTO 96
ARTICOLO 49: INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ 97
ARTICOLO 50: INDENNITÀ DI TRASPORTO 98
ARTICOLO 51: INDENNITÀ GUIDA AUTOVEICOLI 99
ARTICOLO 52: COMPENSO PER ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI 100
ARTICOLO 53: INDENNITÀ CONGELATE 100
ARTICOLO 54: MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI ANTINCENDI ASSEGNATI A TURNI DI 24 ORE .101
ARTICOLO 55: PRESTITI 102
ARTICOLO 56: LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO 102
ARTICOLO 57: RIDUZIONE DELLA FORZA LAVORO 103
ARTICOLO 58: PENSIONAMENTO E PIANO DI PENSIONE INTEGRATIVA 108
ARTICOLO 59: LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA 112
ARTICOLO 60: PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI 112
ARTICOLO 61: CERTIFICATO DI SERVIZIO 115
ARTICOLO 62: CORRESPONSIONI DI FINE RAPPORTO 115
ARTICOLO 63: RECUPERI DALLA RETRIBUZIONE 116
ARTICOLO 64: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 116
ARTICLE 34: METHOD OF WAGE DETERMINATION 76
ARTICLE 35: TIMETABLE FOR PAYMENT OF EARNED WAGES AND SALARIES 77
ARTICLE 36: NORMAL AND REGULAR PAY 77
ARTICLE 37: COMPUTATION OF HOURLY COMPENSATION 78
ARTICLE 38: EXTENDED WORKWEEK PAY 78
ARTICLE 39: CREDITABLE SERVICE AND ACCRUALS 79
ARTICLE 40: BONUSES 81
ARTICLE 41: PERIODIC SENIORITY INCREASE 82
ARTICLE 42: OVERTIME, SUNDAY, HOLIDAY, AND NIGHTWORK 85
ARTICLE 43: FAMILY ALLOWANCES 87
ARTICLE 44: PERSONAL SUPPLEMENTS 87
ARTICLE 45: SHIFT WORK AND UNCOMMON TOURS OF DUTY .88
ARTICLE 46: DINING FACILITY AND LUNCH ALLOWANCE ...92
ARTICLE 47: ENVIRONMENTAL PAY 94
ARTICLE 48: OFF-POST MEAL ALLOWANCE 96
ARTICLE 49: ON-CALL DUTY ALLOWANCE 97
ARTICLE 50: TRANSPORTATION ALLOWANCE 98
ARTICLE 51: USER-DRIVER ALLOWANCE 99
ARTICLE 52: TEMPORARY ASSIGNMENT DIFFERENTIAL (TAD) 100
ARTICLE 53: FROZEN ALLOWANCES 100
ARTICLE 54: PAY PROVISIONS FOR FIREFIGHTERS ASSIGNED TO 24-HOUR SHIFTS 101
ARTICLE 55: EMPLOYEE LOAN PROGRAM 102
ARTICLE 56: SEPARATION FOR JUSTIFIED REASON 102
ARTICLE 57: REDUCTION-IN-FORCE 103
ARTICLE 58: RETIREMENT & COMPLEMENTARY RETIREMENT PLAN 108
ARTICLE 59: SEPARATION FOR CAUSE 112
ARTICLE 60: ADVANCE NOTICES OF SEPARATION/RESIGNATION 112
ARTICLE 61: WORK CERTIFICATE 115
ARTICLE 62: LUMP-SUM PAYMENTS 115
ARTICLE 63: LUMP-SUM AND OTHER DEDUCTIONS 116
ARTICLE 64: END-OF-EMPLOYMENT PAY 116
ARTICLE 65: MILITARY FURLOUGH AND MILITARY LEAVE ..123
ARTICLE 66: POSITION CLASSIFICATION 124
ARTICLE 67: SUPPLEMENTAL HEALTH PLAN 124

ARTICOLO 65: SERVIZIO MILITARE 123
ARTICOLO 66: INQUADRAMENTO 124
ARTICOLO 67: PIANO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 124
ARTICOLO 68: MODIFICHE E DURATA DELLE CONDIZIONI D'IMPIEGO 124
LLEGATO 1: REQUISITI DI IDONEITÀ 126
ALLEGATO 2: CRITERI DI FISSAZIONE DELL'IMPORTO DELL'AUMENTO PERIODICO 127
ALLEGATO 3: INDENNITÀ DI ANZIANITÀ 128
ALLEGATO 4: PIANO DI INQUADRAMENTO PER I DIPENDENTI "NON-EXCHANGE" (LIVELLI "U") 133
ALLEGATO 5: PIANO DI INQUADRAMENTO ORGANIZZAZIONI "EXCHANGE" LIVELLI "E" 162
ALLEGATO 6: TABELLA DEGLI ESEMPI DI INFRAZIONI 171
ALLEGATO 7: MEMORANDUM D'INTESA 178
ALLEGATO 8 (A): INDENNITÀ FORZE ARMATE USA, IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2006 181
ALLEGATO 8 (B): INDENNITÀ FORZE ARMATE USA, IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2007 183
ALLEGATO 8 (C): INDENNITÀ FORZE ARMATE USA, IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2008 185
ALLEGATO 9: PIANO DI INQUADRAMENTO QUADRI 187

ARTICLE 68: AMENDMENTS AND DURATION OF EMPLOYMENT CONDITIONS 124
ATTACHMENT 1: QUALIFICATIONS REQUIREMENTS 126
ATTACHMENT 2: COMPUTATION OF SENIORITY PAY 127
ATTACHMENT 3: SEPARATION INDEMNITY 128
ATTACHMENT 4 UNIFIED GRADING PLAN OTHER THAN EXCHANGE SERVICES 133
ATTACHMENT 5: UNIFIED GRADING PLAN EXCHANGE SERVICES 162
ATTACHMENT 6: GENERAL CATEGORIES OF OFFENSES 171
ATTACHMENT 7: MEMORANDUM OF UNDERSTANDING 178
ATTACHMENT 8 (A): U.S. FORCES DIFFERENTIAL, EFFECTIVE 1 JANUARY 2006 181
ATTACHMENT 8 (B): U.S. FORCES DIFFERENTIAL, EFFECTIVE 1 JANUARY 2007 183
ATTACHMENT 8 (C): U.S. FORCES DIFFERENTIAL, EFFECTIVE 1 JANUARY 2008 185
ATTACHMENT 9: QUADRI GRADING PLAN 187

PREAMBOLO

Il presente CCNL dà attuazione alle disposizioni del Memorandum di Intesa concluso il 12 maggio 1981 fra i rappresentanti di FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e la Commissione di Coordinamento delle FFAA U.S.A. per il personale civile in Italia, e contiene le condizioni d'impiego concordate relative al personale civile italiano e cittadini di altri stati dell'unione europea, alle dipendenze delle FFAA U.S.A. in Italia.

Il presente CCNL sostituisce le Condizioni di Impiego del 1 novembre 2013 nonchè ogni regolamentazione del datore di lavoro in contrasto con questo CCNL, ad eccezione di condizioni di miglior favore eventualmente previste nelle regolamentazioni ufficiali dei singoli Comandi all'11 ottobre 1984, che continueranno a valere per il personale in forza a tale data.

ARTICOLO 1: COMPONIMENTO DELLE VERTENZE

1. In relazione al particolare, delicato compito cui le basi sono preposte nel quadro dell'Alleanza Atlantica, si riconosce che esse debbano funzionare 24 ore su 24. In relazione a queste esigenze e a quella di garantire lo sviluppo nelle basi di corrette relazioni sindacali, le parti concordano sull'istituzione di una procedura che permetta la congiunta soluzione delle vertenze.

a. Verrà costituita presso ogni installazione una commissione costiuita da 2 rappresentanti per ciascuna delle parti, competente a trattare le vertenze che, oltre a rientrare nella sfera di autonomia decisionale del comandante locale, abbiano carattere collettivo o siano determinanti nel mantenere corrette e armoniose

PREAMBLE

This CCNL (Workers' National Collective Contract) implements the provisions of the Memorandum of Understanding executed by representatives of FISASCAT-CISL and UILTUCS-UIL, and the US Forces Joint Civilian Personnel Committee for Italy on 12 May 1981. It reflects agreed upon Conditions of Employment for Italian civilian personnel and citizens of other countries of the European union employed by the U.S. forces in Italy.

This CCNL supersedes the Conditions of Employment dated 1 November 2013 as well as any employer provisions in conflict with this document, except where more favorable conditions contained in local US Forces' publications exist as of 11 Oct 1984, which are applicable to the employees on the rolls as of that date.

ARTICLE 1: JOINT RESOLUTION OF DISPUTES

With respect to the particular and sensitive mission of the U.S. Forces within the framework of the NATO Alliance, it is recognized that installations must be operative around the clock. In consideration of this requirement and the need to guarantee the development of proper labor relations, the parties subscribe to the establishment of procedures for joint resolution of disputes:

a. At the local installation a committee will be established comprised of two representatives from each party to deal with matters within the determination authority of the local commander which are collective in nature or are critical to the maintenance of proper and harmonious labor relations. Prior to any form of

relazioni sindacali. La commissione è convocata preventivamente ad ogni azione di sciopero. La commissione si riunisce entro 7 (sette) giorni di calendario dalla ricevuta di richiesta scritta di una delle parti. Tutti i lavori della commissione si terranno in italiano e in inglese e il datore di lavoro è tenuto a provvedere al servizio di traduzione. A conclusione delle discussioni, sarà compilata memoria sommaria scritta del risultato, sottoscritta dalle parti. Qualora non si pervenga a soluzione entro 15 giorni di calendario dalla seduta iniziale, ciascuna delle parti sarà libera di intraprendere le azioni ritenute opportune.

b. Qualora una vertenza interessi più di una installazione o di una Forza Armata, i segretari nazionali di FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL si metteranno in contatto con la JCPC per l'Italia, indicando i termini della vertenza e la soluzione auspicata. La JCPC fornirà una risposta entro 20 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta.

2. In entrambi i casi, in attesa delle deliberazioni, le parti sospenderanno l'attuazione delle misure in programma. Ai fini di questo CCNL tuttavia, non saranno sospese le decisioni del Comandante statunitense dell'installazione o del suo rappresentante designato, o del JCPC, che attengono a questioni essenziali di sicurezza, salvaguardia delle persone e delle cose, di efficienza operativa della base o delle Forze USA.

strike action, the committee shall convene. They will meet within 7 calendar days following receipt of written request of either party. All discussions of the committee will be in Italian and English, with the employer responsible for providing interpretation services. Upon conclusion of the discussions, a summary of the outcome will be prepared in writing and signed by the parties. If resolution is not reached within 15 calendar days of the initial meeting, each party will be free to take action deemed appropriate.

b. If the dispute involves more than one installation or service, the national secretaries of FISASCAT-CISL and UILTUCS-UIL will contact the JCPC Italy, outlining the problem and the desired resolution. The JCPC Italy will respond within 20 calendar days following receipt of the notice.

2. In either situation, pending deliberations, the parties will suspend implementation of the planned actions. For the purpose of this CCNL; however, the decisions of the U.S. Installation Commander or designated representative, or the JCPC, pertaining to questions essential to safety, security and efficiency of the base or U.S. Forces operations will not be suspended.

ARTICOLO 2: RAPPRESENTANZA SINDACALE

1. I Comandi intrattengono rapporti sindacali con FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. Le materie che possono essere oggetto di consultazione sono indicate nel Preambolo del Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981 (allegato 7). Al fine di assicurare ordinati ed

ARTICLE 2: UNION REPRESENTATION

1. The U.S. Forces have established a relationship with FISASCAT- CISL and UILTUCS-UIL. Matters appropriate for consultation are specified in the preamble to the Memorandum of Understanding of 12 May 1981 (Attach. 7). In order to ensure orderly and

efficaci rapporti, questi possono intervenire a tre distinti livelli, individuati come segue:

a. Rappresentanza nazionale. A questo livello il rapporto è tra la Joint Civilian Personnel Committee-Italy e le istanze nazionali delle suddette OOSS. Finalità di questo rapporto è l'elaborazione congiunta ed il rinnovo delle Condizioni d'Impiego, nonchè l'esame e la soluzione congiunta di questioni che interessano gli interessi collettivi del personale di più di una forza o che a causa della loro importanza o degli aspetti di politica generale del personale che rivestono, hanno riflessi rilevanti sulle relazioni industriali o sindacali delle FFAA USA in Italia.

b. Rappresentanza locale. Le delegazioni sindacali locali rappresentano i dipendenti della base iscritti e non iscritti al sindacato, e ne curano e proteggono gli interessi, nell'ambito delle Condizioni d'Impiego. Ruolo primario delle delegazioni è di contribuire al mantenimento di normali rapporti tra lavoratori e direzione a livello di installazione per il regolare svolgimento delle attività operative in uno spirito di collaborazione e reciproca comprensione. I delegati sindacali si impegnano, in unità di intenti con i rappresentanti della direzione, a ricercare la soluzione delle vertenze locali nonche' dei reclami e ricorsi, individuali o collettivi, dei dipendenti della installazione a norma del presente documento.

c. Rappresentanza a livello di Quartier Generale di Forza. Ove se ne ravvisi la necessità, ai fini dell'efficace dialogo con il massimo livello di comando di ognuna delle tre Forze o della direzione centrale delle organizzazioni Exchange in Italia, e a seguito del necessario coordinamento con la competente istanza JCPC, le organizzazioni sindacali nazionali possono designare a tal scopo un coordinatore sindacale o un organismo di coordinamento.

effective labor relations, three levels of relationship are recognized:

a. National Representation. At this level the relationship is between JCPC Italy and the national union structures. The purpose of this relationship is the joint development and renewal of the Conditions of Employment and the joint review and resolution of matters that affect collective interests of the employees of more than one service, or that because of their importance or their policy nature impact critically on the labor relations of the U.S. Forces in Italy.

b. Local Representation. Local union delegations represent installation employees. They assist and protect the interest of both union members and non-members within the intent of the Conditions of Employment. The primary role of the local union delegations is to contribute to the maintenance of normal relationships between workers and management at the installation level, for the regular carrying out of operations, in a spirit of cooperation and mutual understanding. Union delegates are committed in a common undertaking with management to attempt to resolve local disputes as well as group and individual grievances of the installation employees under the terms of this document.

c. In-country Service Representation. As necessary, to establish and maintain dialogue with the highest in-country level of command for any of the three services or for the head office of the Exchanges, an ad-hoc union coordinator or coordinating structure may be designated by the National unions in consulting with the appropriate JCPC service member.

ARTICOLO 3: CONSULTAZIONI A LIVELLO LOCALE

1. Nell'ambito di buone relazioni sindacali e nel rispetto del Memorandum d'Intesa, le delegazioni sindacali locali dell' installazione ed il rappresentante locale del datore di lavoro (normalmente l'Ufficio del Personale Civile) si incontreranno al fine di discutere materie pertinenti, come stabilito da questo documento, rientranti nella sfera di competenza e autorita'del Comando locale e che incidano sulla forza lavoro locale. Se le questioni presentate interessano piu' installazioni o le Forze Armate statunitensi in generale per cui la discussione non sia di competenza a livello locale, il rappresentante del datore di lavoro ne darà comunicazione alla delegazione sindacale.

Riconoscendo le responsabilita' delle unita' assegnate all'installazione a osservare le disposizioni del presente CCNL, il rappresentante designato dal comandante dell'installazione coinvolgera' le altre unita' assegnate all'installazione ove opportuno su questioni che interessano la loro forza lavoro.

2. Il rappresentante del Comando e le delegazioni sindacali si riuniranno per discutere argomenti di interesse locale a scadenze regolari o secondo necessità su richiesta di una delle parti. Ciascuna delle due parti può conservare verbale delle riunioni. Al fine di costituire memoria storica a livello locale, il Comando e le OO.SS. potranno siglare verbali di incontro che non siano in contrasto con il CCNL.

3. Le questioni relative a provvedimenti di iniziativa del Comando che riguardano il personale italiano della base saranno portate a conoscenza della locale delegazione sindacale preventivamente all'attuazione.

ARTICLE 3: CONSULTATION AT THE LOCAL LEVEL

1. As part of good industrial relations and in accordance with the memorandum of understanding, the local union delegations at the installation and the local representative of the employer (normally the Civilian Personnel Office) will meet to discuss appropriate matters as stated in this document within the scope of authority of the local command and that affect the local national workforce. In the event the topics involve more than one installation or the U.S. Forces in general, and therefore, not appropriate for discussion at the local level, the representative of the employer will so advise the Union delegation.

In recognition of the responsibilities of tenant units to abide by the terms of the COE, the designated representative of the installation commander will involve tenant units where appropriate on issues affecting their workforce.

2. The local representative of the employer and labor union delegations will meet to discuss local subjects on a regular or "as needed" basis at the request of either party. Minutes of these meetings may be kept by either group. In order to create a historical record at the local level, the Command and the Unions may sign meeting minutes as long as they do not contradict the CCNL.

3. Employer-initiated actions which affect the Italian workforce at an installation will be communicated to the local Unions prior to implementation.

4. Le organizzazioni sindacali saranno periodicamente informate sulle questioni che interessano il personale, di norma ogni trimestre.

4. On a periodic basis, usually every quarter, the Unions will be advised of matters of interest to employees.

ARTICOLO 4: AFFISSIONE DI STAMPA SINDACALE

1. Il datore di lavoro consentirà che avvisi, comunicazioni od altro materiale sindacale vengano affissi in luoghi prestabiliti all'interno della base. Il sindacato conviene che materiale tale da recare pregiudizio ad ordinati rapporti all'interno della base non verrà affisso. Il diritto di affissione spetta alle OO.SS. firmatarie delle presenti condizioni di impiego e alle loro strutture aziendali. I comunicati affissi agli albi aziendali recheranno la firma del coordinatore aziendale e copia degli stessi sarà contemporaneamente fornita all'Ufficio Personale. Ogni altro materiale richiede l'approvazione prima dell'affissione da parte del Comandante o del suo rappresentante e, se affisso senza la preventiva autorizzazione, può essere rimosso.

2. In ciascuna installazione il datore di lavoro approntera un numero adeguato di spazi riservati all'affissione di informazioni sindacali, fermo restando che la determinazione del numero e della dislocazione degli stessi è demandata ad accordo da raggiungere in sede locale.

3. Le OO.SS. hanno facoltà di effettuare la distribuzione di materiale sindacale fuori dell'orario di lavoro nei locali mensa, previo esame del materiale stesso e relativo benestare da parte dell'ufficio del personale civile dell'installazione. Presso le installazioni dove non esiste una mensa, la distribuzione può essere effettuata nei locali

ARTICLE 4: POSTING OF UNION LITERATURE

1. The employer will permit Union notices, bulletins, or other literature to be posted in designated areas. The Unions agree that material which may disrupt orderly relations will not be posted. The posting privilege applies to the Unions signatory to this document and their local delegations. Union literature to be posted must bear the signature of the installation level Union coordinator. A copy of the material to be posted will be provided at the same time to the Civilian Personnel Office. Any other material requires advance approval on the part of the local representative of the employer and, if posted without advance approval, may be removed.

2. The employer will provide an adequate number of bulletin boards at each installation for the posting of Union literature. The specific number and location of these bulletin boards will be determined by agreement at the local level.

3. The Union delegation may distribute information during non work hours at the installation mensa, subject to review of the material and prior concurrence by the installation Civilian Personnel Office. At those installations where a mensa has not been established, distribution may take place at locations designated by management for exclusive use as lunch rooms for Italian civilian employees.

destinati dalla direzione ad esclusivo uso di refettorio per il personale civile italiano.

ARTICOLO 5: PERMESSI SINDACALI

1. Monte ore nazionale. Il monte ore complessivo annuo per i rappresentanti nazionali di entrambe le OO.SS. FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL è stabilito nella misura di 16.000 ore. Il diritto ad usufruirne è limitato ai 14 dipendenti dei Comandi componenti degli organismi direttivi nazionali di ciascun sindacato (28 dirigenti in complesso per le due OO.SS.). Detto monte ore è ripartito come segue: 8.000 ore l'anno alla FISASCAT-CISL e 8.000 ore l'anno alla UILTUCS-UIL.

2. Monte ore regionale/provinciale. Per i componenti gli organismi direttivi sindacali regionali e provinciali viene stabilito un monte annuo di 500 ore per ognuna delle due OO.SS. firmatarie di questo contratto. Possono attingervi soltanto i dipendenti dei Comandi che ricoprono incarichi negli organismi stessi.

3. Monte ore a livello locale. Il monte permessi riservato ai rappresentanti sindacali in sede locale è stabilito nella misura di novanta (90) minuti moltiplicato per il numero di dipendenti, con il totale da ripartirsi fra FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. Il rappresentante locale del datore di lavoro è tenuto a informare le OO.SS. entro il 15 gennaio di ogni anno, della misura dei permessi calcolata per l'anno nella particolare installazione. Le delegazioni sindacali di base si accorderanno sulle quote di ripartizione del monte ore complessivo, dandone informazione al rappresentante locale del datore di lavoro cui comunicheranno anche i nomi dei rappresentanti sindacali che potranno attingervi. Tale

ARTICLE 5: UNION LEAVE

1. National Union Leave. The aggregate annual pool for national union representatives of both FISASCAT-CISL and UILTUCS-UIL unions is 16,000 hours. Eligibility is limited to 14 U.S. Forces employees holding office in the national union structures of each union (28 officials for both unions). This pool will be divided as follows: FISASCAT-CISL 8,000 hours per year and UILTUCS-UIL 8,000 hours per year.

2. Regional/Provincial Union Leave. The two unions signatory to this agreement are each allotted an annual pool of 500 hours of regional/provincial union leave. Eligibility is limited to those individuals who are employees of the U.S. Forces and hold a regional or provincial union office.

3. Local Union Leave. A pool of hours for local union use is established on the basis of 90 minutes per employee per annum to be shared by FISASCAT-CISL and UILTUCS-UIL unions. The local representative of the employer will advise the unions of the specific number of hours available for the installation by 15 January each year. The local union delegation will mutually agree on sharing the pool and advise the local representative of the employer of the agreed-to apportionment and the names of those who are entitled to use local union leave by 31 January each year.

comunicazione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno.

4. La misura dei permessi sindacali utilizzabili dal singolo è in funzione degli incarichi sindacali ricoperti. La persona che ricopre più incarichi può attingere da ciascuno dei relativi monte ore, fermo restando che i componenti la delegazione di base possono utilizzare soltanto i permessi di base, anche per l'eventuale partecipazione a riunioni a livello nazionale.

5. Entro un ragionevole lasso di tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, la struttura nazionale delle OO.SS. comunicherà i nominativi dei rappresentanti nazionali e la distribuzione dei permessi sindacali. Nominativi e distribuzione resteranno in vigore fino a nuova comunicazione. Altrettanto sarà fatto per i rappresentanti provinciali e regionali.

6. Non sono addebitabili a permesso sindacale le assenze dal lavoro motivate da:

a. Partecipazione a riunioni con le commissioni/sotto-commissioni JCPC nel limite di un rappresentante per O.S. per sessione per ogni installazione.

b. Partecipazione a riunioni a livello locale tenute ad iniziativa dell'ufficio personale civile.

c. Partecipazione a riunioni con la apposita Sotto-commissione JCPC per la revisione triennale delle condizioni di impiego, nel limite per ciascuna sessione di un rappresentante per ciascuna O.S. per base.

4. An individual's entitlement to union leave is based on the union office held. If an individual concurrently holds more than one office, leave may be drawn from more than one pool. Individuals who hold only local office will draw exclusively from the local pool, to include participation in national level sessions.

5. Within some reasonable period after the effective date of this document a new list of national representatives will be provided by the national structure of the union organizations, showing the respective allocation of the union leave. From then on, until further notification, the same names and individual leave amounts will remain valid. The same will apply for regional and provincial representatives.

6. No charge to union leave will be made in conjunction with:

a. Meetings with JCPC committee/subcommittees not to exceed one attendee per union per session for each installation.

b. Meetings at the local level requested by the CPO.

c. Meetings with the JCPC subcommittee held for the purpose of conducting the triennial review of the Conditions of Employment not to exceed one attendee per union per installation per session.

d. Il tempo necessario a raggiungere il luogo di riunione e a farne ritorno in occasione delle riunioni di cui ai punti immediatamente precedenti.

7. L'unica e specifica finalità del permesso sindacale è quella di consentire l'espletamento di funzioni sindacali. Le richieste di permesso sindacale vanno presentate all'ufficio personale civile del Comando di appartenenza del rappresentante sindacale. La richiesta deve indicare tipo (nazionale, regionale, locale) e durata del permesso sindacale e nominativi interessati. Dovendo lasciare il posto di lavoro per compiere attività sindacale presso altra unità all'interno della base, il rappresentante sindacale locale è tenuto a notificare i rispettivi responsabili operativi prima di lasciare il posto di lavoro e di accedere ad altra unità organizzativa.

8. Nell'eventualità che il permesso non possa essere concesso per il periodo richiesto, l'ufficio del personale civile ne darà sollecita comunicazione al responsabile dell'O.S. interessata. Il responsabile dell'O.S. interessata adotterà le azioni del caso dopo aver esaminato le motivazioni addotte dall'ufficio del personale per la mancata approvazione.

d. Time required to travel to and from the place of meeting in all of the situations listed above.

7. Union leave is granted for the sole and specific purpose of conducting union activities. Requests for union leave will be made, in writing, to the Civilian Personnel Office of the activity in which the union representative is employed. They will specify the type (national, regional or local) and amount of leave to be used and the names of the individuals who will be using the leave. When local union representatives leave their place of work to conduct union business elsewhere, they will notify the appropriate supervisors when entering and leaving worksites.

8. Whenever union leave cannot be granted for the period requested, the Civilian Personnel Office will notify the head of the cognizant union as soon as possible. The head of the cognizant union will take appropriate action after reviewing the reasons given by the Civilian Personnel Office for refusing to grant the leave.

ARTICOLO 6: ASSEMBLEE

1. I dipendenti hanno il diritto di tenere assemblee all'interno della installazione di appartenenza e durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore nell'anno solare, con diritto alla normale retribuzione e senza addebito a ferie. Le assemblee possono essere indette, congiuntamente o disgiuntamente, dalle due OO.SS. per tutto il personale della installazione o per una sua frazione, purchè la stessa costituisca una unità organizzativa ben determinata. Se l'assemblea è indetta per una parte dell'installazione la relativa durata è

ARTICLE 6: ASSEMBLIES

1. Employees are entitled to hold assemblies on post during duty hours up to a maximum of ten (10) hours per calendar year without charge to leave or loss of pay. Assemblies may be called by either one or both unions for all employees of the installation, or for a smaller organizational segment of the installation, as long as the segment involves recognizable organizational units. When the assembly is called for less than the entire installation, assembly time will be charged only for the unit(s) for which the assembly is called. When an assembly has been held, computation

conteggiata nel conto ore assemblea per la sola, o le sole, unità organizzativa/e interessata/e. Ai fini dell'utilizzo delle ore di assemblea disponibili si riterrà che tutto il personale dell'installazione o, eventualmente, della o delle unità organizzativa/e vi abbia partecipato, salvo quanto disposto al successivo comma 2.

of the amount of assembly hours used will be based on the premise that all the employees of the installation or of the unit(s) involved were considered to have attended, except as provided in paragraph 2 below.

2. Verrà esentato dalla partecipazione alle assemblee il numero minimo di personale necessario ad assicurare essenziali funzioni operative, la salvaguardia degli impianti e la sicurezza. Ove si renda necessario esentare un numero significativo di dipendenti, l'ufficio del personale ne informerà i rappresentati sindacali nel corso degli adempimenti pre-assemblea di cui al successivo comma 3. Le OO.SS. possono decidere di tenere un'unica assemblea sostitutiva per il personale impossibilitato a partecipare per motivi operativi all'assemblea iniziale, senza ulteriore addebito al monte ore assemblea. Le intese relative alla tenuta dell'assemblea sostitutiva saranno definite contestualmente a quelle relative all'assemblea di prima istanza. Per la partecipazione sindacale all'assemblea sostitutiva non è addebitabile il normale permesso sindacale nel limite di un rappresentante per O.S. Resta inteso che il personale impossibilitato a partecipare alla prima seduta per motivi di servizio sarà lasciato libero di partecipare alla seconda.

2. The minimum number of employees required to ensure essential operations, security and safety will be exempted from participation in assemblies. When it is necessary to exempt a significant number of employees from participation, the Civilian Personnel Office will advise the union representatives during the assembly coordination process described below. The unions may elect to hold a one-time, make-up assembly at no additional charge to assembly hours for employees who are unable to attend because of operational requirements. Arrangements for the make-up assembly will be made at the same time as those for the original assembly. There will be no charge to union leave for the make-up session for one union representative per union. It is understood that employees prevented from attending the main assembly due to operating reasons will be free to attend the make-up assembly.

3. L'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro per iscritto dal responsabile della O.S. aziendale interessata. La comunicazione deve pervenire con almeno cinque (5) giorni lavorativi di anticipo rispetto alla data desiderata dell'assemblea al Comandante dell'installazione, od al suo rappresentante designato. La comunicazione deve:

3. The union representative for the union concerned will communicate to the employer, in writing, the intention to hold an assembly. The notification must reach the installation commander, or his designated representative at least five (5) work days before the desired date of the assembly. The notification must:

a. Specificare la data, l'orario, il luogo desiderato e la durata della riunione, e le organizzazioni coinvolte.

b. Includere l'ordine del giorno.

c. Indicare il nominativo dei rappresentanti dei sindacati esterni firmatari del presente CCNL invitati a partecipare all'assemblea. Nel caso in cui altri ospiti siano invitati, una richiesta con i loro nomi dovrà essere presentata al management per verifica e approvazione preventive.

4. Ricevuta la comunicazione di assemblea, il Comandante dell'installazione od il suo rappresentante designato informerà le OO.SS. degli eventuali cambiamenti alla data, orario o luogo, dovuti a necessità operative o motivi di salvaguardia delle persone e delle cose, o di sicurezza, affinché le OO.SS. possano programmare l'incontro in altra data.

5. Ferma restando l'applicabilità del comma 4, le assemblee avranno normalmene una durata che potrà variare fra una e due ore continuative, salvo necessità inusuali delle OO.SS. richiedenti. Le stesse si terranno preferibilmente alla fine del turno lavorativo, ma ciò non esclude altre soluzioni.

a. Specify the date, time, desired place and duration of the meeting and the organizational units involved;

b. Include an agenda;

c. Indicate the name of the external officials of the unions signatory to this CCNL invited to participate in the assembly. In the event other guests are invited, a request with their name will be submitted for prior management review and approval.

4. Upon receipt of the notification for an assembly, the installation commander or his designated representative will inform the unions of possible changes to date, time, or place due to operational needs, safety, or security requirements, so that the unions can reschedule the meeting.

5. While maintaining the provisions of paragraph 4, the assemblies will normally last between one and two consecutive hours except for unusual necessities provided by the requesting unions. The assemblies will preferably be held at the end of the work day, not excluding other solutions.

ARTICOLO 7: REFERENDUM

Il datore di lavoro consentira' l'effettuazione di referendum nell'installazione o nella base, al di fuori dell'orario di lavoro. Il referendum deve essere riferito ad argomenti relativi ad attivita' sindacali, e deve essere richiesto, tenuto ed effettuato congiuntamente da ambedue le OO.SS. Le richieste dovranno essere presentate per iscritto al Comandante l'installazione oppure a un suo rappresentante

ARTICLE 7: REFERENDUM

The employer will permit the holding of referendums at the installation outside duty hours. A referendum must be connected with questions related to union activities and must be requested, held and conducted jointly by both unions. Requests must be submitted in writing to the installation commander or designated

designato per l'approvazione e l'intesa sulle necessarie modalita'.

representative for approval and agreement on necessary procedures.

ARTICOLO 8: TRATTENUTA SINDACALE

1. Il datore di lavoro provvederà a trattenere il contributo sindacale dalla retribuzione del dipendente che rilasci atto scritto di consenso all'effettuazione della trattenuta con l'indicazione dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

2. Le istanze nazionali del sindacato darannno al datore di lavoro comunicazione scritta dell'importo da trattenere, della relativa data di decorrenza e dell'organizzazione in favore della quale i contributi trattenuti devono essere versati.

3. Solo un'autorizzazione per dipendente sarà accettata e solo una O.S. può esssere indicata nell'autorizzazione stessa. Il dipendente ha facoltà di revocare la delega con notifica scritta all'ufficio del personale che ne fornirà copia alla O.S. interessata.

4. In caso di disdetta o di passaggio ad altra O.S., la trattenuta sindacale a favore della O.S. originaria dovrà comunque continuare ad essere effettuata fino al 31 dicembre dell'anno solare in corso.

ARTICLE 8: UNION DUES

1. The employer will withhold union dues from union members by payroll deduction provided that each member has signed a statement indicating union affiliation and consenting to the withholding of union dues.

2. The National Union structure will provide the employer written notice of the amount to be withheld, the date the amount becomes effective, and the organization to which the amounts are to be paid.

3. Only one statement for each employee and only one union affiliation will be accepted. Employees may stop payment of union dues by written notification to the Civilian Personnel Office, which will provide a copy to the appropriate union.

4. In case of cancellation or change of union affiliation, union dues will be paid to the former union until December 31st of the calendar year.

ARTICOLO 9: ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI

Compatibilmente con i regolamenti dei Comandi relativi all'organizzazione e gestione di programmi sociali, le attività culturali, ricreative e assistenziali promosse dal datore di lavoro ad uso esclusivo o

ARTICLE 9: CULTURAL, RECREATIONAL AND WELFARE ACTIVITIES

Consistent with the employer's regulations governing the organization and management of social programs, cultural, recreational and welfare activities sponsored by the employer for the exclusive or

prevalente del personale italiano sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti del personale.

predominant benefit of Italian civilian employees, will be managed by groups constituted in the majority by employee representatives.

ARTICOLO 10: SELEZIONE E UTILIZZAZIONE

1. Nella misura massima consentita dalle esigenze operative il datore di lavoro:

a. Farà fronte a necessità dell'organico di nuova creazione mediante assunzione di personale italiano e/o di cittadini dagli altri paesi appartenenti all'Unione Europea

e

b. continuerà ad assicurare che i posti lasciati liberi da personale non americano e confermati in organico siano occupati da italiani e/o da cittadini dagli altri paesi appartenenti all'Unione Europea. Più precisamente, la sostituzione di personale non americano con personale americano è rigorosamente vietata. Nel caso eccezionale di necessità di sostituzione di dipendente non americano con un cittadino americano, si procederà preventivamente a consultare la rappresentanza sindacale locale. I criteri da tenere presente comprendono esigenze di sicurezza/nulla-osta di sicurezza; disponibilità delle qualifiche richieste; condizioni di impiego di cui al presente CCNL, ecc. Il sindacato e il datore di lavoro concordano sulla necessità di salvaguardare la sicurezza del posto di lavoro di tutti i dipendenti cui si applicano il presente CCNL.

2. Il datore di lavoro stabilirà il numero dei dipendenti necessari. I candidati verranno scelti dal datore di lavoro per concorso e in base a merito, idoneità, preparazione ed esperienza. Un handicap

ARTICLE 10: RECRUITMENT AND PLACEMENT

1. To the maximum extent consistent with operating requirements, the employer:

a. Will satisfy newly established manpower needs through employment of Italian citizens and/or citizens of other European Union (EU) countries;

and

b. Will continue to ensure that continuing positions, when vacated by non-US personnel, will be refilled by Italian citizens and/or citizens of other European Union (EU) countries. More specifically, substitution of US employees for non-US employees is strictly forbidden. In the exceptional event of the need to substitute a US citizen employee for a non-US employee, prior consultation will take place with the local union representatives. The criteria to be considered will include sensitivity/security clearance availability of skills, agreed upon conditions of employment, etc. The union and the employer subscribe to maintaining job security for all employees covered by these conditions of employment.

2. The employer will determine the number of personnel required. Applicants will be selected by the employer through competition on the basis of merit, fitness, training and experience. A physical handicap which

fisico che non interferisce con la capacità del portatore di eseguire le mansioni richieste nel posto a cui aspira non sarà motivo di esclusione dall'impiego. Soltanto i candidati che hanno già compiuto il 18° anno di età verranno presi in considerazione per l'assunzione.

3. Periodicamente i lavoratori verranno sottoposti, a cura dei servizi medici della base, a visite mediche di controllo per prevenire l'insorgenza di stati patologici individuali o collettivi conseguenti anche all'ambiente di lavoro. Il Comando fornirà annualmente alle rappresentanze sindacali il programma di prevenzione che verrà effettuato. I risultati di tali visite non possono dar luogo a provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro se non preventivamente convalidati dalle autorità sanitarie italiane.

4. La notifica di assunzione avverrà in forma scritta in lingua italiana, precisando quanto segue:

a. Il tipo di rapporto di lavoro (indeterminato a tempo pieno, indeterminato a part-time; temporaneo a tempo pieno; temporaneo a part-time).

b. La data di inizio del rapporto di lavoro.

c. La data in cui il rapporto di lavoro, se temporaneo, avrà termine.

d. L'unità organizzativa di assegnazione.

e. Il numero delle ore lavorative settimanali.

f. Il titolo della posizione di lavoro, la categoria (operai, impiegati o Quadri) e il livello di assegnazione.

will not interfere with an individual's ability to perform the job for which he/she is applying shall not preclude consideration for employment. Only candidates who have reached their eighteenth birthday will be considered for employment.

3. Employees will undergo periodic physical examinations performed by the installation medical authorities for individual and collective medicine purposes and in consideration of environmental factors. The local representative of the employer will provide the union organizations with the annual preventive medicine program. The results of such examinations will not be used to initiate any termination action without the prior concurrence of the Italian medical authorities.

4. Notification of employment will be written in Italian indicating:

a. The type of employment (Indefinite Full-Time; Indefinite Part-Time; Temporary Full-Time; or Temporary Part-Time).

b. The date employment begins.

c. The date temporary employment ends.

d. The employing organization.

e. The number of work hours per week.

f. The position title, the category (Operai, Impiegati, or Quadri), and the grade level of assignment.

g. La retribuzione iniziale.

Il dipendente attesta con la firma di aver preso atto del contenuto della notifica.

5. La persona che sta per essere assunta deve fornire informazioni complete circa la sua residenza ufficiale e l'indirizzo abituale all'ufficio del personale e notificare in seguito eventuali cambiamenti al loro verificarsi.

6. False od incomplete affermazioni riportate sulla domanda d'impiego o fatte in fase di assunzione possono costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

g. The in-hiring rate of compensation.

The employee will be required to acknowledge in writing that the above information has been given him/her.

5. The employee being hired will provide full information pertaining to his/her official residence and habitual address to the employer, and will make subsequent changes known as they occur.

6. Making a false or misleading statement in the application for employment or in the process of being hired may be cause for separation.

ARTICOLO 11: RAPPORTI DI LAVORO

1. Rapporto a tempo indeterminato. È il rapporto per cui al momento dell'assunzione non viene precisata per iscritto alcuna limitazione di durata.

2. Rapporto a tempo determinato.Il rapporto a tempo determinato è definito e regolato dalla normativa italiana.

a. I dipendenti con contratto a tempo determinato saranno informati su bandi di concorso per posizioni disponibili in modo analogo a quanto avviene per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato (ad esempio, bollettini, bandi di concorso in bacheca o in rete, etc.).

ARTICLE 11: TYPES OF EMPLOYMENT

1. Indefinite Employment. This is employment for which no specific time limitation is made in writing at the time of appointment.

2. Temporary Employment. Temporary employment is defined and regulated by Italian law.

a. Employees with a temporary appointment shall receive information about available vacancies in the same manner as permanent employees (e.g. newsletters, vacancy announcements at bulletin boards and intranet, etc.).

b. Diritto di precedenza nell'assunzione.

(1) I dipendenti, che nello svolgimento di mansioni inerenti uno o piu' rapporti di lavoro a tempo determinato, hanno prestato servizio per piu' di 6 mesi hanno diritto di precedenza nell'assunzione per posizioni di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito della medesima installazione con riferimento alle stesse mansioni gia' espletate, nel corso dei successivi 12 mesi a condizione che dichiarino il loro intento di esercitare tale diritto per iscritto entro 6 mesi dal termine del contratto.

(2) Nei casi in cui i dipendenti siano stati assunti con contratto a tempo determinato per lavori a carattere stagionale hanno diritto di priorità di precedenza di assunzione presso la stessa installazione e con la medesima qualifica per lavori a carattere stagionale a tempo determinato, a condizione che essi manifestino la propria volontà in tal senso entro tre (3) mesi dalla data di cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) Le lavoratrici, che durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo determinato sono state in congedo di maternita' obbligatorio, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato a condizione che abbiano prestato servizio per un periodo superiore a sei mesi. Tale diritto e' limitato alle assunzioni per le medesime mansioni gia' espletate nei precedenti rapporti a termine all'interno dello stesso Servizio e installazione, entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto. La lavoratrice dovra' manifestare per iscritto il proprio intento di esercitare tale diritto di precedenza entro 6 mesi dalla fine del contratto.

c. Le OO.SS riceveranno un dettagliato resoconto annuale dei contratti a tempo determinato stipulati durante il precedente anno di calendario, con

b. Priority Hiring Rights.

(1) The employees who in the performance of one or more temporary appointments have worked for more than six months have priority hiring rights in positions for permanent employment within the same installation for the same duties already performed, for the following twelve months upon the condition that they declare their intent to exercise their priority placement rights in writing within six months from the end of the contract.

(2) The employees that have performed a temporary seasonal job are entitled the rights for priority placement within the same installation for the same temporary seasonal jobs, with the condition that they declare their will within 3 months from the end of contract. This entitlement expires after one (1) year from the date of last termination.

(3) Female employees, who in the performance of a temporary appointment took compulsory maternity leave, are entitled to priority placement for temporary appointments provided that they have worked for more than six months. This entitlement is limited to appointments with the same duties performed in previous temporary appointments, within the same service, on the same installation within the twelve months following the contract. The employee must declare in writing her intent to exercise her priority placement rights within six months from the end of the contract.

c. The unions will be provided a detailed annual report of temporary employment contracts entered into during the previous calendar year also indicating the

specificate anche le organizzazioni presso le quali questo tipo di rapporto sia stato utilizzato.

3. Rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, consiste in un rapporto di lavoro che prevede un orario contrattuale di durata inferiore all'orario normale di lavoro come definito all'articolo 18.

a. Il contratto di lavoro a tempo parziale sarà stipulato in forma scritta e indicherà la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento ai turni, o al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

b. Ai dipendenti a tempo parziale puo' essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare e straordinario ad eccezione di quanto diversamente previsto dalla legge.

(1) Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro settimanale concordato fra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del normale orario di lavoro di 40 ore settimanali. Il lavoro supplementare non puo' eccedere il 25% dell'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto individuale.

(2) Il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto per ogni ora di lavoro supplementare fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali. Il lavoro prestato in eccedenza alle 40 ore settimanali è retribuito con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario di cui al successivo articolo 42.

c. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale puo' essere autorizzata

organizations in which this type of employment was utilized.

3. Part-time Employment. This is employment, either temporary or indefinite, with a regularly scheduled tour of duty of less than the normal full-time work schedule as defined in article 18.

a. The part-time employment contract will be in writing and must address the duration and the scheduled working hours with respect either to the shifts, or the day, week, month or year.

b. Part-time employees may be requested to perform supplementary and overtime work, except as otherwise provided by law.

(1) Supplemental work consists of work performed beyond the hours specified in the individual's contract and within the normal weekly work schedule of 40 hours. Supplemental work may not exceed 25% of the weekly contractual hours of work.

(2) Supplemental work will be compensated at 15% increase of regular hourly pay for each supplemental hour worked up to 40 hours per week. The overtime rate will apply for work in excess of 40 hours per week, in accordance with article 42.

c. A change from full time to part-time employment may be authorized subject to written agreement between the

mediante accordo scritto tra le parti. I dipendenti con patologie oncologiche, nonche' gravi patologie croniche degenerative, entrambe supportate da opportuna documentazione medica, hanno diritto alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in luogo del congedo parentale, per una sola volta entro i limiti del congedo parentale residuo, purche' la riduzione dell'orario di lavoro non ecceda il 50%. Il datore di lavoro dovra' ottemperare a tale richiesta entro 15 giorni di calendario dalla ricezione della medesima richiesta.

parties. Employees with oncological diseases, as well as with severe chronic degenerative illnesses, in both cases ascertained by proper medical documentation, are entitled to the change from full time to part-time employment. An employee is entitled to change from full to part-time employment in lieu of the parental leave, but only once within the limits of any remaining parental leave, and provided that the reduction of the work schedule does not exceed 50%. The employer shall comply with such request within 15 calendar days from the receipt of the request.

d. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, alle OO.SS. sarà data comunicazione annuale del numero delle assunzioni a tempo parziale, del tipo di tali assunzioni, del numero dei dipendenti part-time, e delle ore supplementari lavorate da dipendenti part-time nel precedente anno solare con l'indicazione delle unità organizzative nelle quali la prestazione si è verificata, verrà anche fornita indicazione relativa alle differenze di genere per le tipologie di rapporto a tempo parziale.

d. By 31 January of each year the local unions' representatives will be provided with an annual report of the number of part-time employments, types thereof and the supplemental hours worked by part-time employees during the previous calendar year, including a list of the organizations in which it occurred, including gender information related to part-time employees.

e. I lavoratori possono pattuire per iscritto clausole elastiche al contratto che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e/o la variazione in aumento della durata della prestazione. La clausola elastica si rinnovera' automaticamente ogni quattro mesi a meno che il lavoratore non revochi per iscritto il consenso entro il terzo mese. Al fine di programmare le attivita' lavorative, cosi' come previsto nella clausola elastica, il datore di lavoro informera' il dipendente con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Una maggiorazione nella misura del 20% della retribuzione oraria globale di fatto sara' applicata alle ore al di fuori del normale orario di lavoro in applicazione della clausola elastica. I lavoratori possono revocare in ogni momento il loro consenso alla

e. Employees may agree in writing on elastic clauses aimed at changing the distribution of, and/or increasing the scheduled working hours. The elastic clause will renew automatically every four months unless the employee within the third month indicates the intent to revoke in writing. In order to organize the work schedule as provided in the elastic clauses, the employer will provide a notice to the employee of at least two working days. A 20% increase of the hourly rate of the regular pay will be applied to the hours worked outside the regular work schedule based on the application of the elastic clauses. Employees may revoke their consent to elastic clauses at any time only when permitted by Italian law.

clausola elastica soltanto quando previsto dalla legge italiana.

ARTICOLO 12: PERIODO DI PROVA

1. Tutti i lavoratori sono tenuti a prestare un periodo di prova. All'atto dell'assunzione sarà data al dipendente comunicazione scritta del periodo di prova e della sua durata. Durante il periodo di prova il lavoratore o il datore di lavoro possono recedere unilateralmente dal rapporto, senza preavviso.

2. La durata del periodo di prova, differenziata a seconda del livello di inquadramento, è la seguente:

a. Livelli dall'U-10 all'U-8 e dall'E-1 all'E-3 - 30 giorni di effettiva prestazione.

b. Livelli U-7, U-6, e dall'E-4 all'E-6 - 50 giorni di effettiva prestazione

c. Livelli dall'U-5 all'U-3 e dall'E-7 all'E-9 - 70 giorni di effettiva prestazione.

d. Livelli U-2 e superiori e livello E-10 e superiori - 100 giorni di effettiva prestazione.

3. Riconoscendo che, in costanza di periodo di prova, il dipendente possa trovarsi nella obiettiva necessità di assentarsi dal lavoro per emergenze, si autorizza, anche durante la prova, l'uso dei permessi retribuiti analogamente a quanto previsto per il restante personale. Durante il periodo di prova sono retribuite le assenze in coincidenza con giornate di riposo annuali secondo quanto previsto all'art. 18 comma 8, o con festività previste per legge. È anche dovuta la

ARTICLE 12: TRIAL PERIOD

1. All employees are required to serve a trial period. At the time of hire, the employee will be given a written notification of the requirement for a trial period and its duration. During the trial period, the employee or the employer may unilaterally terminate the employment relationship without advance notice.

2. The length of the trial period varies depending on the grade level as follows:

a. Grades U-10 through U-8 and E-1 through E-3 - 30 days of actual performance.

b. Grades U-7, U-6 and E-4 through E-6 - 50 days of actual performance.

c. Grades U-5 through U-3, and E-7 through E-9 - 70 days of actual performance.

d. Grades U-2 and above, and grade E-10 and above - 100 days of actual performance.

3. In recognition of the possible need of employees in trial periods for some time off for emergencies, use of paid permessi in the same manner as authorized for other employees is authorized during the trial period. Payment is granted for absences in conjunction with annual days of rest as provided under art. 18 para 8, or with legal holidays. Payment is also granted for holidays falling on a Sunday. All other pay entitlements during periods of absence are confined to

retribuzione aggiuntiva per le festività cadenti di domenica. Per ogni altra assenza durante il periodo di prova il trattamento economico è limitato alle sole prestazioni eventualmente dovute dagli istituti assicuratori, senza alcuna integrazione da parte del datore di lavoro.

the benefits made available by the appropriate insurance agency, if any, without supplementation on the part of the employer.

4. Il periodo di prova è prolungato di un numero di giorni e ore pari a quello di assenze retribuite e non, usufruite durante lo stesso periodo di prova. Agli effetti del conteggio del prolungamento, il numero totale di ore sarà arrotondato per difetto in interi giorni.

4. The trial period is extended by the number of days and hours of paid and unpaid absence from work during the respective period. The number of hours will be rounded down to full days.

5. Durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione corrispondente al livello di inquadramento di assunzione.

5. During the trial period, the employee is entitled to the rate of pay appropriate for the grade level at which hired.

6. Ad avvenuto superamento del periodo di prova, al dipendente viene dato riconoscimento dell'anzianità di servizio ad ogni effetto a decorrere dalla data di assunzione, senza dar luogo però ad alcun compenso per le assenze eventualmente verificatesi durante il periodo di prova.

6. Upon satisfactory completion of the trial period, employees are entitled to service credits retroactive to the date of appointment. No adjustments are made for any absences during the trial period.

7. I lavoratori a tempo indeterminato e determinato non sono tenuti a sostenere un ulteriore periodo di prova se hanno già superato un periodo di prova per una posizione precedente presso le forze armate U.S.A. con lo stesso grado e con mansioni uguali o simili.

7. Permanent and temporary employees are not required to serve another trial period if they completed a trial period in a previous position with the U.S. Forces at the same grade level with same or similar duties.

ARTICOLO 13: ASSEGNAZIONE DELLE MANSIONI

1. I dipendenti svolgeranno le mansioni per cui sono stati assunti o a cui sono stati successivamente assegnati.

ARTICLE 13: ASSIGNMENT OF DUTIES

1. Employees will perform the duties for which hired or to which subsequently reassigned.

2. Il datore di lavoro può in base a valide necessità organizzative, modificare le mansioni assegnate al dipendente, purché questi abbia le qualifiche per svolgere tali mansioni e purché esse siano di grado pari a quello ricoperto nella categoria di appartenenza. Ogni qualvolta richiesto dalla normativa italiana, verranno assegnate mansioni di livello equivalente (ad es. al rientro dalla maternità).

2. Based on valid organizational requirements, the employer may change the duties assigned to an employee, as long as they are qualified for these duties and the position is at the same grade level and employment category. Whenever required by Italian law equivalent duties must be assigned (e.g. return from maternity leave).

3. Il datore di lavoro può assegnare mansioni ad un livello inferiore nella stessa categoria di appartenenza nei seguenti casi:

a. Nell'eventualità di modifiche degli assetti organizzativi che incidano sulla posizione del dipendente;

b. Assegnazione dettata da situazioni di emergenza o necessità di breve durata a cui non sia possibile far fronte con le normali risorse.

3. The employer may assign duties at a lower grade level within the same employment category in the following cases:

a. In the event of organizational changes which affect an employee's position;

b. Assignment is required to meet emergencies or needs of a short duration which cannot be satisfied through the use of normal resources.

4. Nei casi descritti al comma 3.a., in attesa di assegnazione ad un'altra posizione dello stesso livello nella precedente categoria di appartenenza, il dipendente conserverà il livello ed il trattamento economico normativo precedente, ad eccezione degli elementi retributivi specifici delle mansioni precedentemente assegnate. Il dipendente verrà informato per iscritto relativamente alla modifica delle mansioni ed alla conservazione del livello ed il trattamento retributivo di pertinenza.

4. In those instances described in paragraph 3.a., and pending assignment to another position at the same grade level and employment category as previously held, the employee will retain the grade level and pay previously in effect, except those pay elements specific to the previous duties. The employee will be informed in writing about the change in duties, and the applicable pay and grade retention entitlements.

5. Il dipendente può fare domanda e essere considerato per qualsiasi posizione di livello inferiore, trattamento economico inferiore, o diversa categoria di appartenenza per uno dei seguenti motivi nell'interesse del dipendente:

5. Employees may apply and be considered for positions at any lower grade, lower pay, or different employment category for any of the following reasons in the interest of the employee:

a. Conservare l'impiego;

b. Acquisire professionalità;

c. Qualità della vita.

Se selezionato, il dipendente e il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane sottoscriveranno un accordo in sede protetta.

6. Il lavoratore può essere temporaneamente adibito a mansioni di livello superiore.

a. In caso di formale assegnazione temporanea a posizione di livello superiore, richiedente il pieno espletamento dei compiti propri della stessa, al lavoratore compete il relativo trattamento economico e il provvedimento sarà registrato nel fascicolo personale.

b. Nel caso in cui il supervisore assegni mansioni superiori al dipendente prima di aver fornito documentazione all'ufficio del personale, l'effettiva prestazione per un periodo di trenta (30) giorni lavorativi consecutivi, richiedente il pieno espletamento dei compiti propri della posizione, sarà debitamente compensata e il provvedimento sarà registrato nel fascicolo personale non appena possibile.

c. Il diritto alla maggiore retribuzione non insorge in caso di prestazioni dovute a fatti occasionali.

7. L'assegnazione temporanea a posizione di livello superiore non può superare i tre mesi, salvo che la medesima non abbia luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del

a. Maintain employment;

b. Acquisition of skills;

c. Quality of life.

If selected the employee and the Human Resources Officer sign an agreement in front of the protected forums.

6. Employees may be temporarily assigned to higher level duties.

a. Official temporary assignments requiring full performance of the duties of higher level positions will be appropriately compensated and will be recorded in the personnel file.

b. If the supervisor assigns higher level duties before documentation has been provided to HR and those duties are actually performed for a period of thirty (30) consecutive workdays at the full performance level the employee will be appropriately compensated and the action will be recorded as soon as possible in the personnel file.

c. There will be no entitlement to higher level compensation for assignments caused by occasional situations.

7. Temporary assignments to higher level positions may not exceed three (3) months except when replacing an employee having return rights to that position. The same exception applies to spaces designated for

posto, o per supplenza in posizione dell'organico militare o civile U.S.A.

occupancy by U.S. personnel whether civilian or military.

ARTICOLO 14: MOVIMENTI DI CARRIERA E RELATIVI PROVVEDIMENTI

1. Non sono ammessi movimenti che comportino passaggio dalla categoria Quadri alla categoria Impiegati nonché dalla categoria Impiegati alla categoria Operai sia allo stesso livello che a livello superiore, salvo quanto previsto dalla legge o dal presente contratto.

2. Costituisce promozione il passaggio a livello superiore dello stesso inquadramento unico. Se la somma di paga base e terzo elemento relativi al livello di destinazione è superiore, è attribuito senz'altro il terzo elemento tabellare anche se eventualmente inferiore a quello del livello di provenienza.

3. Il passaggio da mansioni operaie a mansioni impiegatizie inquadrabili a pari livello costituisce trasferimento laterale. Se il trattamento retributivo relativo alle mansioni di destinazione comprende un terzo elemento di importo inferiore, è attribuito assegno ad personam assorbibile di importo pari alla differenza fra i due terzi elementi.

4. Quando dà luogo a promozione, la copertura di posti vacanti dell'organico permanente non può avvenire che per concorso. I requisiti per concorrere sono quelli indicati nell'ALLEGATO 1 del presente CCNL, e includono:

a. Esperienza di lavoro correlata alle mansioni da espletare.

ARTICLE 14: CAREER MOBILITY AND PERSONNEL ACTIONS

1. Movements resulting in changes from Quadri to Impiegati category and from Impiegati to Operai category whether at the same or higher grade are prohibited, unless otherwise specified by law or this contract.

2. A promotion is a change to higher grade within the same unified grading plan. If the sum of base pay and third element scheduled for the new grade is higher notwithstanding a lower third element rate, the scheduled third element for the new grade is assigned.

3. A change from Operai to Impiegati duties allocated at the same grade level represents a reassignment. If the change is to a lower third element, the difference is matched by payment of an absorbable personal supplement.

4. When vacant permanent positions are filled by promotion, such promotions will be made competitively. The requirements to compete are those indicated in ATTACHMENT 1 of this CCNL and include:

a. Work experience related to the required duties.

b. Titolo di studio o addestramento formale, sia che costituisca un requisito obbligatorio, sia che valga in sostituzione di determinati periodi di esperienza.

c. Altri elementi qualificanti.

Il candidato puo' essere sottoposto a prove per determinarne l'idoneità. Sarà a carico del datore di lavoro l'addestramento da questi richiesto.

5. Il posto di lavoro può essere riclassificato a livello inferiore come indicato nel comma 4, art. 13. Possono essere effettuati passaggi a posti di livello inferiore ad iniziativa del datore di lavoro od a richiesta del dipendente, accettata dalla direzione, come nel caso di incapacità fisica allo svolgimento delle mansioni o di trasferimento a posizione di livello inferiore nell'ambito di settore professionale con maggiore sviluppo di carriera. In questi casi, il dipendente mantiene il trattamento economico, il livello di inquadramento ed i diritti normativi già in atto.

6. Sia che vengano disposti ad iniziativa dell'amministrazione od in accoglimento di richiesta dell'interessato, i movimenti di personale fra i diversi posti di lavoro, o fra diverse località, amministrazioni o gestioni finanziarie non comporteranno cessazione del rapporto di lavoro e nuova assunzione.

7. In esecuzione di disposizioni di legge o regolamenti finanziari U.S.A. può rendersi necessario, in certi casi, liquidare quanto maturato o accantonato fino al momento del passaggio. La liquidazione degli importi dei vari istituti, compreso il trattamento di fine rapporto, costituisce a tutti i fini un'anticipazione su quanto eventualmente dovuto in data futura agli stessi titoli.

b. Education or training, either as a mandatory requirement or as a substitute for experience.

c. Other job-related qualifications.

Testing may be utilized to determine qualification. Employer-required training will be borne by the employer.

5. An employee's position may be reclassified to lower grade as indicated in paragraph 4, article 13. Movements to lower grade positions may be effected by management action or at the request of the employee if acceptable to management. Examples would be an employee's incapacitation to perform the duties of his/her position, or a transfer to a lower grade position in a functional area offering greater career opportunities. In these instances employees will retain the grade, pay and benefits previously in effect.

6. Employer initiated or employee requested and approved personnel movements between different positions, localities, organizations and different sources of funds will not result in termination of employment followed by a new appointment.

7. Financial restriction placed by U.S. law or service regulations governing the expenditure of funds may require that, in some cases, employment benefits accrued through the date of the change be liquidated in a lump-sum. Any such payment, including end-of-employment pay, will be considered as an advance payment for all purposes.

8. Oltre alle ipotesi obbligatorie previste dalla legge e dal presente contratto, è ammesso il passaggio da rapporto a tempo pieno a rapporto a tempo parziale (part-time) previo accordo scritto dal quale risultino la domanda del dipendente e le relative motivazioni, le modifiche retributive e normative conseguenti al passaggio, e le condizioni di impiego inerenti al rapporto a tempo parziale. Retribuzione e benefici normativi sono ridotti pro-rata e proporzionalmente alla riduzione di orario a decorrere dalla data del passaggio.

8. In addition to those mandatory cases provided by law and by this contract, a change from full-time to part-time employment may be authorized subject to written agreement showing the employee's request for the change and the reasons therefore, the pay and benefit changes resulting from the change, and the employment conditions inherent in part-time employment. Pay and benefits are reduced in proportion to the workweek reduction beginning on the date of the change.

ARTICOLO 15: FORMAZIONE E SVILUPPO CARRIERE

1. Il datore di lavoro cura la crescita professionale e lo sviluppo di carriera del personale mediante appositi programmi formativi. Di norma, i corsi formativi verranno tenuti durante il normale orario di lavoro.

2. Il datore di lavoro discuterà con le OO.SS i programmi addestrativi disposti in relazione a modifiche nella organizzazione, tecnologia e metodi di lavoro, quando tale addestramento interessi larghi settori della forza di lavoro.

3. I dipendenti sono tenuti a partecipare alle iniziative di formazione disposte dal datore di lavoro ed a migliorare competenza o preparazione anche mediante l'auto-formazione e l'auto-apprendimento.

4. Riconoscimento della professionalità acquisita: Il datore di lavoro, dando atto della necessità di favorire la progressione di carriera del personale occupato presso le installazioni militari statunitensi farà sì che tutti i candidati interni qualificati e idonei siano tenuti in debita considerazione da parte

ARTICLE 15: SKILLS AND CAREER DEVELOPMENT

1. The employer may provide for skills and career development for employees within the framework of the civilian employee career development program. Courses will be accomplished normally during regular duty hours.

2. The employer will discuss with the unions training programs planned to meet major changes in work organization, work methods, and/or technology when such training impacts a large segment of the workforce.

3. Employees will participate in development activities as required by the employer and are expected to improve their skills and knowledge through self-development.

4. Acknowledgement of the acquired professionalism: The employer, understanding and acknowledging the need for favoring the career progression of personnel working for the U.S. military installations, will make sure that all qualified and eligible internal applicants will be referred for consideration of the

del responsabile della selezione quando si renderanno disponibili nuove posizioni.

selecting official when new positions become available.

ARTICOLO 16: TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento permanente da un luogo ad un altro all'interno dell'area geografica in cui è dislocata la base può essere effettuato per comprovati motivi tecnico-organizzativi. I diritti normativi del lavoratore in relazione e per effetto del trasferimento sono regolati a norma delle presenti condizioni di impiego.

2. Non costituisce trasferimento il passaggio a diverso posto di lavoro situato nell'ambito della medesima area geografica. Si intende compresa nella medesima area geografica ogni località situata in un raggio di 65 chilometri dall'installazione. In caso di ricollocazione di una installazione o di una attività e conseguente spostamento diretto dal management entro l'area geografica viene applicato quanto segue:

a. Se il nuovo posto di lavoro è distante più di 20 km dalla vecchia località e la distanza aggiuntiva da percorrere per il dipendente supera la distanza dal vecchio posto di almeno 10 km, il dipendente ha diritto al contributo provvisorio di trasferimento (CPT).

b. Il CPT è retribuito nell´ ammontare di 1,00 € al giorno per ogni giorno di presenza per un periodo massimo di tre (3) anni dalla data effettiva di trasferimento. Il diritto cesserà dopo tre (3) anni dalla data effettiva di trasferimento o dalla data del trasloco del dipendente, a seconda di quello che si verifica per primo.

ARTICLE 16: TRANSFERS

1. Indefinite reassignment between worksites within the commuting area wherein the base is located may be effected for demonstrated technical/operational reasons. Employee entitlements in conjunction with, and as result of these reassignments, will be as established under these conditions of employment.

2. Employees may be reassigned to positions within the same commuting area without constituting a transfer. The commuting area for an installation is any location within a 65 kilometer radius. In case of relocation of an installation or activity and subsequent management directed reassignments within this commuting area the following applies:

a. If the new duty location is more than 20 kilometers from the old duty location and the additional commuting distance for the employee exceeds the distance to the old duty location by at least 10 kilometers, employees are eligible for a Transitional Reassignment Bonus (TRB).

b. The TRB is paid for each day of attendance in amount of 1 Euro per day for a maximum period of three (3) years from the effective date of the transfer. Eligibility will cease after three (3) years from the effective date of transfer, or the date the employee moves, whichever occurs first.

c. Le distanze sono determinate utilizzando la carta geografica del sito internet dell'ENI.

3. Compete il seguente trattamento al dipendente che, in costanza di rapporto, cambia il domicilio a seguito di trasferimento ad altra installazione situata in altra zona geografica ed effettivamente vi trasferisce i familiari.

a. Per trasferimenti disposti dal datore di lavoro:

(1) Trenta giorni di preavviso salvo diverso accordo tra lavoratore e superiori.

(2) Trattamento di diaria di trasferta (limitata al solo dipendente) per l'effettiva durata del viaggio di trasferimento.

(3) Viaggio a carico del datore di lavoro, del lavoratore e dei familiari che lo seguono nel trasferimento.

(4) Le spese del trasporto di masserizie ed effetti familiari, pure a carico del datore di lavoro (fino a concorrenza dei limiti di peso previsti nel Volume II, *Joint Travel Regulations*).

(5) Corresponsione di un "premio di trasferimento" commisurato a:

(a) Un mese di paga base, contingenza e terzo elemento

(b) Rimborso di eventuale penale per disdetta anticipata del contratto di locazione fino ad un massimo di tre mesi di pigione.

(6) Tre giorni di permesso retribuito per effettuare il trasferimento.

c. All distances above are determined by utilization of the ENI internet map data.

3. When an employee actually changes domicile as a result of transfer to another installation in a different commuting area without a break in service, and actually relocates his/her family, as appropriate, the following benefits apply:

a. For management initiated transfer:

(1) Thirty (30) days advance notice unless otherwise agreed between management and employee.

(2) Per diem (employee only), for the actual duration of necessary travel.

(3) Travel at employer expense for the employee and accompanying dependents.

(4) Shipment of household goods at employer expense (not to exceed the weight limit established in the JTR, Volume II).

(5) Pay of "dislocation allowance" to include:

(a) One (1) month's pay consisting of Base Pay, Contingenza, and Third Element.

(b) Reimbursement of penalty for up to three (3), months' rent if applicable.

(6) Three (3) days administrative leave to consummate the move.

b. Quando il trasferimento è richiesto dal dipendente stesso e viene approvato dal datore di lavoro, trova applicazione il solo trattamento di cui ai precedenti punti (2), (3), (4) e (6).

b. When the transfer is requested by the employee and approved by the employer, only items (2), (3), (4) and (6) above apply.

ARTICOLO 17: TRASFERTE

1. I dipendenti possono essere inviati in trasferta (TDY) per ragioni di servizio. Le trasferte saranno disposte per le ragioni e con i mezzi di trasporto che risultino chiaramente nel miglior interesse del datore di lavoro. I dipendenti non potranno, nè dovranno viaggiare per trasferta che alle condizioni ed in base alle procedure stabilite dai regolamenti vigenti.

2. Quanto previsto dal presente articolo si riferisce esclusivamente alle trasferte per ragioni di servizio. Si considerano effettuate per ragioni di servizio le sole trasferte disposte da formali ordini di viaggio emessi dagli uffici competenti. Le richieste di liquidazione delle indennità di trasferta e degli altri rimborsi previsti devono essere presentate, entro i limiti di tempo previsti, dopo la conclusione della trasferta. Le procedure che stabiliscono il computo della liquidazione delle indennità di trasferta dei rimborsi per spese di viaggio sono quelle prescritte nel "Volume 2, DOD Joint Travel Regulations".

3. I dipendenti che per ragioni di servizio debbano viaggiare fuori dal normale turno di lavoro hanno diritto riposo compensativo retribuito per ciascuna ora di tale viaggio. Il riposo compensativo deve essere programmato insieme al supervisore e deve essere utilizzato entro 21 giorni di calendario dalla fine della trasferta compatibilmente con le necessità operative determinate dal management. L'utilizzazione posticipata del riposo compensativo dovuta ad esigenze

ARTICLE 17: TEMPORARY DUTY TRAVEL

1. Employees may be required to perform temporary duty travel (TDY) in order to accomplish the mission of the employer. The travel of employees shall be directed only for those purposes and by those means of transportation as are clearly in the best interests of the employer. Employees shall not travel or be required to travel except under the conditions and procedures prescribed by the appropriate regulations.

2. Entitlements under this article are for official travel only. Travel is considered official after travel orders have been issued by proper authority. Requests for payment of per diem allowances and other authorized reimbursements are to be filed within the prescribed time limits after completion of travel. Procedures governing computation of per diem and reimbursement of travel expenses are as prescribed by Volume 2, DOD Joint Travel Regulations.

3. Employees required to travel for official duty on non-duty hours are entitled to compensatory time off for each hour of such travel. Compensatory time off will be scheduled in conjunction with the supervisor and will be used within 21 calendar days following completion of TDY if consistent with operational requirements as determined by management. Delays in granting compensatory time off for operational requirements must be documented by the supervisor or

operative dovrà essere documentata dal supervisore o dal manager e dovrà avvenire entro il limite di 42 giorni di calendario dal rientro dalla trasferta. Nel caso di personale che guida veicoli per ragioni di servizio, il tempo di effettiva prestazione verrà retribuito con straordinario ai sensi dell'articolo 42 anzichè con riposo compensativo.

manager and will not exceed a total of 42 calendar days from the day of return from TDY. Employees who drive vehicles for official purposes in conjunction with the performance of official duties will be paid overtime in accordance with article 42 in lieu of compensatory time-off.

4. I dipendenti non possono essere obbligati ad andare in trasferta di lavoro nei paesi esteri che sono stati definiti dal Dipartimento di Stato Americano come "*Danger Pay Posts*" o nei posti in cui l'autorità italiana competente abbia emesso un ammonimento di pericolo di viaggio. Nel caso di lavoratori che si offrano volontari per trasferte in questi paesi si dovrà ottenere una dichiarazione scritta da parte del lavoratore che sarà archiviata permanentemente nella sua cartella personale. I suddetti lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione globale di fatto relativa all'orario normale di lavoro in percentuale pari a quella autorizzata ai lavoratori civili statunitensi (*Danger Pay*) inviati in trasferta in tali luoghi.

4. Employees cannot be required to travel on TDY to foreign countries that either have been designated as "Danger Pay Posts" by the US Department of State or for which competent Italian authority has issued a travel warning. In case employees volunteer for TDY to such countries, a statement to that effect must be obtained from the employee and made a permanent part of the personnel record. Employees will be entitled to the same percentage amount of Regular Pay for a regular workweek as authorized for Danger Pay to any US citizen civilian employee deployed to the same post.

5. I dipendenti possono essere mandati in trasferta nei paesi esteri per i quali il Dipartimento di Stato Americano ha autorizzato la "*Imminent Danger Pay*". In questo caso i lavoratori riceveranno il pagamento di una somma forfettaria di euro 75,00 per ogni periodo di trasferta fino a 15 giorni.

5. Employees may be required to travel on TDY to foreign countries for which the US Department of State has authorized "Imminent Danger Pay". In this case employees will receive a lump sum payment of €75for each period of TDY up to 15 days.

6. Se i dipendenti sono confinati nel luogo di servizio del paese estero dove sono in trasferta anche nelle ore in cui non sono in servizio riceveranno ulteriori euro 36,00 per ciascun giorno in cui sono confinati durante tutto il periodo in cui non sono in servizio.

6. If employees are confined to the foreign country duty location during non-duty hours, they will receive €36 for each day they are confined during their entire non-duty time.

7. Ai dipendenti inviati in trasferta in Stati esteri con cui l'Italia abbia istituito accordi di reciprocità per l'assistenza medica, prima della

7. Employees required to travel on TDY to foreign countries providing medical assistance through bilateral agreements will be granted paid

partenza verrà concesso permesso retribuito per il tempo necessario ad ottenere dalle autorità italiane competenti i documenti che garantiscono il trattamento medico sanitario in caso di malattia o infortunio. Eventuali spese di rilascio e richiesta documenti saranno a carico del datore di lavoro.

8. Per le trasferte in Stati esteri con cui l'Italia non ha istituito accordi di reciprocità per l'assistenza medica, i dipendenti possono contrarre polizza assicurativa a copertura di eventuali spese medico/ospedaliere non finanziate dal Servizio Sanitario Nazionale per malattia o infortunio occorsi durante trasferte in tali paesi. Il costo della polizza sarà a carico del datore di lavoro.

9. Le spese per le trasferte saranno anticipate dai Comandi in misura non inferiore all'80% dell'ammontare prevedibile.

administrative leave for the time necessary to obtain the required documents issued by the Italian health authorities for sickness and job-connected accident coverage. Eventual costs for the request or the issue of such documents will be borne by the employer.

8. Employees may buy insurance coverage for cost of hospitalization or medical treatment not paid by the Italian National Health Plan for illness or injury during TDY outside Italy in countries without bilateral agreements. The cost of the insurance will be borne by the employer.

9. TDY expenses will be advanced by the employer in an amount not less than 80% of the estimated cost.

ARTICOLO 18: ORARIO DI LAVORO

1. La durata della settimana lavorativa è la seguente:

a. 40 ore settimanali per quadri, impiegati e operai salvo quanto disposto al successivo punto "b", "c" e "d". Normalmente la settimana di 40 ore lavorative è costituita da cinque giorni lavorativi di otto ore ciascuno, dal lunedi al venerdi. Tuttavia possono rendersi necessarie ripartizioni diverse ove esigenze operative le richiedano.

b. Il lavoro può essere organizzato sino ad una media di 48 ore settimanali, comprensivo dello straordinario, per un periodo di quattro mesi. Lo straordinario non può superare le 250 ore annue. Un periodo di riposo giornaliero di 11 ore dovrà essere

ARTICLE 18: HOURS OF WORK

1. Weekly tours of duty are as follows:

a. 40 hours per week for Quadri, Impiegati and Operai except as otherwise provided under b, c and d below. Normally, the weekly 40 hours of work will be scheduled on five (5) 8-hour workdays, Monday through Friday. However, different arrangements may be necessary to meet the operational needs of the employer.

b. Work may be scheduled up to an average of 48 hours per week including overtime, over a period of four months. The maximum overtime that may be scheduled may not exceed 250 hours per year. A daily rest period of 11 hours must be observed between the end of one

goduto tra la fine di un giorno lavorativo o un turno e l'inizio del giorno lavorativo o turno successivo.

c. Sino a 48 ore settimanali in media per personale addetto a lavori discontinui, o di attesa e custodia. Gli addetti ai servizi antincendi possono essere regolarmente assegnati:

turni di 24 ore, ognuno dei quali prevede 16 ore di lavoro effettivo e 8 ore di riposo da trascorrere nell'ambito o nelle vicinanze della stazione antincendi in locali forniti dal datore di lavoro;

o

turni di 12 ore, ognuno dei quali prevede 12 ore di lavoro.

d. I dipendenti del reparto Emergenze possono essere regolarmente assegnati ad un orario di lavoro con una media fino a 48 ore settimanali, calcolate su un periodo di 4 mesi

2. Orari di lavoro individuali, con l'indicazione dei giorni lavorativi, delle ore di lavoro giornaliero, dell' orario d'inizio e fine lavoro, dell'orario e della durata dell'interruzione per il pasto, sono fissati e comunicati dal datore di lavoro ed indicati nel contratto di assunzione.

a. Cambiamenti nell'orario di lavoro verranno comunicati quanto prima possibile ed in ogni caso, con almeno tre giorni lavorativi di preavviso. Tali cambiamenti devono soddisfare effettive necessità operative, e non possono essere fatti allo scopo di privare i dipendenti dei loro diritti in materia di lavoro straordinario, festività o riposo settimanale. Non sono ammessi cambiamenti nell'orario di lavoro delle dipendenti con figli di età non superiore a tre

workday or shift and the beginning of the next workday or shift.

c. Up to an average of 48 hours per week may be reglarly scheduled for employees performing discontinuous, or standby duties. Firefighters may be regularly scheduled for either:

24-hour shifts, each consisting of 16 hours of actual work and 8 hours of scheduled rest at or near the fire station at facilities provided by the employer;

or,

12-hour shifts, each consisting of 12 hours of work.

d. Emergency dispatch employees may be assigned a regular tour of duty of up to an average of 48 hours per week, computed over a period of 4 months.

2. Individual work schedules specifying workdays, hours of work per day, starting and quitting time, and time and duration of lunch periods shall be established and communicated by the employer and indicated in the employment contract.

a. Changes in work schedules shall be published as far in advance as possible but not less than three (3) workdays before the effective date of the change. Changes to work schedules are made to meet valid operating requirements. They may not be made to circumvent an employee's normal entitlements to compensation for overtime, holiday benefits or weekly day of rest. Changes in the schedule of working mothers with children up to three years are not

anni, a meno che non siano stati concordati con la dipendente.

b. Il dipendente deve presentarsi al lavoro all'orario stabilito. In circostanze rare ed eccezionali il ritardo del dipendente fino a 15 minuti, può essere recuperato rimanendo in servizio fino al completamento delle ore previste se approvato dal supervisore e le esigenze operative lo consentono. In mancanza dell'approvazione del ritardo del dipendente da parte del supervisore, l'assenza verrà considerata non autorizzata.

3. Un'interruzione della durata minima di 30 minuti primi verrà concessa ad ore fisse per la consumazione del pasto ai dipendenti impegnati in prestazioni giornaliere eccedenti le 6 ore. Tali interruzioni non sono considerate tempo lavorato ai fini retributivi.

4. Se l'organizzazione del lavoro esige la permanenza del dipendente nel luogo di lavoro durante il pasto, un intervallo per la consumazione del pasto della durata di 30 minuti è autorizzato e retribuito quale tempo lavorato.

5. Qualora il lavoro sia o possa essere organizzato in turno, i dipendenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio presso istituti riconosciuti di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, verranno assegnati a turni di lavoro che facilitino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

6. Una sosta retribuita della durata massima di 15 minuti può essere concessa ogni quattro ore di lavoro continuato ai dipendenti che ne abbisognano a causa delle caratteristiche del lavoro o della lontananza del posto di lavoro dai servizi igienici. Queste soste dovranno essere godute singolarmente, e non potranno essere cumulabili con altri periodi di sosta, né

possible unless they are agreed upon with the employee.

b. Employees are expected to report for work at their scheduled time. In rare exceptional circumstances, employees' tardiness of up to 15 minutes may be made up by staying late in order to complete a full day of work, if the supervisor agrees and operational needs allow. Absent supervisor approval of the employee's tardiness, this time will be considered unauthorized absence.

3. Regularly scheduled lunch periods of not less than 30 minutes shall be provided for daily tours of duty in excess of six (6) hours. These lunch periods are not considered work time for compensation purposes.

4. Where the work organization requires that the employee remain at the worksite during lunch, lunch periods of 30 minutes will be authorized and compensated as time worked.

5. Where shift arrangements are in effect or may be placed into effect, employees who attend regular courses of study in accredited primary, secondary or vocational training schools will have their tour of duty adjusted as needed to facilitate class attendance and examination preparation.

6. Rest periods with pay of no more than 15 minutes in each four (4) hours of continuous work may be granted. Rest periods are intended only for positions where the nature of the task or distance to rest rooms makes them necessary. These breaks will have to be taken individually. They cannot be combined with other break

spostate all'inizio o alla fine della giornata lavorativa.

7. In base ai risultati della rilevazione retributiva annuale possono essere apportate riduzioni al monte ore di lavoro annuo attuabili sotto forma di giornate di riposo, permessi o erogazioni economiche secondo quanto convenuto fra JCPC e istanze sindacali nazionali. Le ore di permessi non potranno essere superiori a 47. Quando, in conseguenza dei risultati dei rilevamenti salariali, le ore di permessi superano le 47 ore un ulteriore giorno di riposo (rest day) sarà concesso e le ore di permessi saranno proporzionatamente ridotte.

8. L'istituto delle giornate di riposo in conto riduzione orario annuo è disciplinato come segue:

a. Quando le giornate di riposo stabilite a norma del paragrafo 7 di cui sopra risultino in numero pari, l'amministrazione deciderà per la metà delle giornate e i rappresentanti sindacali locali di ciascuna installazione decideranno per l'altra metà. Nei casi in cui le giornate di riposo stabilite in base al paragrafo di cui sopra risultino in numero dispari, la decisione per tali giornate si alternerà, su base annuale, tra la direzione e le OO.SS. Le OO.SS. comunicheranno la propria scelta entro 30 giorni di calendario dopo la pubblicazione dei risultati dell'indagine salariale e comunque entro 30 giorni di calendario successivamente alla comunicazione da parte dei comandi delle giornate da questi ultimi scelte quali giorni di riposo (rest day).

b. Tutti i dipendenti, compresi quelli il cui rapporto ha inizio o termine nel corso dell'anno, nonchè i dipendenti con rapporto a tempo determinato o a tempo parziale sono esentati dal servizio nelle giornate di riposo cadenti in costanza di rapporto. Non si dà luogo a compensazione in relazione alla maggiore o

periods, or moved to the beginning or end of the workday.

7. Based on results of the annual wage survey the annual work hours may be reduced. Reductions are granted as rest days, permessi or pay, as agreed upon between the Joint Civilian Personnel Committee and the national union structures. Permessi hours will not exceed 47 hours maximum. When survey results show a further reduction in the annual work hours resulting in permessi hours above the 47 hour maximum, an additional rest day is granted and the number of permessi hours reduced accordingly.

8. The following applies to rest days representing an annual work hour reduction.

a. When rest days determined in accordance with paragraph 7 above result in an even number of rest days, management will decide on one half of the rest days, and the other half are decided by the local unions on an installation-by-installation basis. When rest days determined in accordance with paragraph 7 above result in an uneven number of rest days, decision on ensuing odd numbered rest days alternates between management and the unions on an annual basis. The union organizations will communicate their selection within 30 calendar days after publication of the annual wage survey results, and in any event 30 calendar days after notice by the command of its selection of the annual rest days.

b. All employees, including those appointed or separated during the year, those on temporary appointments and part-time employees will be off on rest days which occur during their period of service. There is no entitlement to any adjustment because of

minore durata del rapporto nell'arco dell'anno, salvo quanto previsto al comma 10.

c. Le giornate di riposo cadenti durante un periodo di ferie non sono computabili come ferie. Per quelle cadenti durante un periodo di assenza di malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e maternità facoltativa i giorni di riposo saranno recuperati entro 30 giorni dal rientro in servizio.

d. Nelle giornate di riposo il personale è esentato dal servizio con decorrenza della normale retribuzione, con eccezione di coloro la cui presenza al lavoro è richiesta in base a valide esigenze operative. Il personale comandato in servizio in giornata di riposo ha diritto a una giornata di riposo sostitutiva da fruire quanto prima possibile, di norma entro 30 giorni. In caso di coincidenza della giornata di riposo con giornata non lavorativa per il dipendente, questi ha diritto a una giornata di riposo compensativo da fruire quanto prima possibile, di norma entro 30 giorni. Le giornate compensative sono fissate in data scelta di comune accordo fra il lavoratore interessato e il superiore. Non sono ammesse erogazioni retributive supplementari o a maggiorazione.

e. Durante il periodo di prova l'assenza è retribuita a condizione che la giornata di riposo cada in periodo di servizio retribuito.

9. I permessi sono disciplinati come segue:

a. I permessi vengono richiesti dal dipendente e approvati dal superiore secondo le procedure di concessione delle ferie. Ogni richiesta di assenza inferiore alla giornata intera è senz'altro addebitata a permesso fino a esaurimento del monte ore individuale, a meno che non ci siano residui di ferie

length of service in the year, except as provided under para. 10 below.

c. If the rest day occurs during a period of annual leave, leave will not be charged. If the rest day occurs during a period of sick leave, accident leave or compulsory or optional maternity leave, the rest day will be rescheduled within 30 days following return to duty.

d. On designated days of rest, employees will be excused from work with pay, except for those whose service are needed for valid operating reasons. If employees are required to work on a rest day, they will be given a substitute day off as soon as possible, normally within the next 30 days. If the rest day occurs on a scheduled non-workday, the employee will be provided a substitute day of rest as soon as possible, normally within the next 30 days. Substitute days off will be arranged between the employee and the supervisor. No supplemental pay or premium pay is authorized.

e. Employees in their trial period are entitled to the rest day as long as they are in a pay status.

9. The following applies to "permessi":

a. Permessi are requested by the employee and approved by the supervisor under the same procedures as approval procedures for annual leave. When an employee requests an absence of less than one (1) day, this absence will be permessi until all permessi hours are exhausted, unless carry over annual leave is

dell'anno precedente da utilizzare. I permessi verranno addebitati in frazioni non inferiori all'ora.

b. Alla data del 1 ottobre di ogni anno i supervisori vengono informati delle ore di permesso fino a quel momento non utilizzate dal proprio personale. I dipendenti sono tenuti a programmarne l'uso entro il 31 dicembre e i supervisori concederli, salvo casi di situazioni operative eccezionali.

c. Le ore di permesso eventualmente non fruite al 31 dicembre sono retribuite mediante indennità sostitutiva con la maggiorazione per lavoro straordinario. Tuttavia, se la mancata fruizione è dovuta a prolungata assenza per malattia, oppure gravidanza e puerperio, o a licenziamento o dimissioni occorse durante l'anno, l'indennità sostitutiva è calcolata a regime normale.

10. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla riduzione annuale di orario, comprensiva delle relative giornate di riposo e dei permessi individuali, in misura proporzionale all'orario contrattuale. I dipendenti assunti dopo il 17 gennaio o dimessi prima del 15 dicembre hanno diritto per l'anno solare d'inizio o termine del rapporto alla riduzione di orario commisurata al servizio prestato.

available. Permessi will be charged in increments of no less than 1 hour.

b. As of 1 October each year, supervisors will be given an accounting of all unused permessi for their employees. Employees will be required to schedule the use of remaining permessi prior to 31 December and supervisors must grant its use except for extremely unusual circumstances.

c. Permessi which remain unused by 31 December will be compensated at the overtime rate of pay. The only exception is when the employee was precluded from using permessi because of lengthy sick or maternity leave, or for separation or resignation occurring during the year. In this case, unused permessi will be compensated at the straight time rate.

10. Part-time employees are entitled to the annual workweek reduction, inclusive of both rest days and permessi, in proportion to their weekly tour of duty. Employees hired after 17 January or separated before 15 December are entitled, for the calendar year in which they began or terminated working, to an annual work hour reduction in proportion to creditable service.

ARTICOLO 19: RIPOSO SETTIMANALE

1. I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo alla settimana, coincidente normalmente con la domenica. Questo periodo deve consistere di almeno 24 ore di riposo ogni 7 giorni in aggiunta e senza interruzione al periodo di riposo giornaliero di 11 ore. Questo giorno di riposo può essere programmato in un giorno diverso dalla domenica in tutti i casi previsti dalla legge. Ai dipendenti il cui orario normale di lavoro prevede la presenza al lavoro di domenica, il giorno di riposo settimanale è spostato ad altra giornata. In questo caso il secondo giorno di riposo durante la settimana è considerato domenica.

a. Lavoro su cinque giorni settimanali: Ai dipendenti ai quali viene richiesto di lavorare in uno dei due giorni di riposo settimanali, lo stesso sarà retribuito come specificato nell'articolo 42. Qualora venisse richiesto ai dipendenti di lavorare entrambi i giorni di riposo, spetterà retribuzione per lavoro straordinario per il primo giorno di riposo, mentre per il secondo spetterà un giorno di riposo compensativo nella settimana seguente oltre alle maggiorazioni applicabili.

b. Lavoro su sei giorni settimanali: Ai dipendenti ai quali viene richiesto di lavorare nel loro giorno di riposo settimanale spetterà un giorno di riposo compensativo che dovrà essere usufruito entro la settimana successiva. Al dipendente spetteranno anche le percentuali di maggiorazione applicabili come specificato dall'articolo 42.

ARTICLE 19: WEEKLY REST

1. Employees are entitled to a weekly day of rest, normally on Sunday. This period must consist of at least 24 hours of uninterrupted rest every 7 days in conjunction with the daily rest period of 11 hours. This rest day may be scheduled on a day different from Sundays in all the cases allowed by law. Employees whose scheduled tour of duty includes work on a Sunday will be provided a weekday off on another day. In this case the second day off during the week constitutes Sunday.

a. Five-day work week: Employees who are required to work on one of the two days of weekly rest will receive compensation per article 42. Should the employees be required to work both days of rest, they will receive overtime compensation for the first day of rest, and compensatory time off in the following week plus the applicable differentials for the second day of rest.

b. Six-day work week: Employees who are required to work on their day of rest will be entitled to a day of compensatory time off to be taken within the following week. The employee will also be entitled to any applicable differentials per article 42.

ARTICOLO 20: FESTIVITÀ

1. Le festività retribuite sono le seguenti:

1 gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
Variabile	Lunedì di Pasqua
25 aprile	Anniversario della Liberazione
1 maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Festa dell'Assunzione
1 novembre	Ognissanti
Prima domenica di novembre	Festa dell'Unità Nazionale
8 dicembre	Festa dell'Immacolata Concezione
25 dicembre	Natale
26 dicembre	S. Stefano

Giorno del patrono locale. Se coincide con una delle 12 festività sopra elencate, il Comandante locale stabilirà un'altra data.

2. Nelle festività suddette il personale è esentato dal lavoro senza addebito a ferie e con decorrenza della normale retribuzione, ad eccezione di coloro la cui presenza in servizio è ritenuta necessaria ad assicurare i servizi essenziali al funzionamento dell'installazione. Ai dipendenti che risultino assenti ingiustificati il giorno lavorativo precedente la festività non verrà corrisposta la retribuzione per la festività. Non sono retribuite le festività che cadono durante periodi di assenza non retribuita di durata superiore ai tre giorni.

ARTICLE 20: HOLIDAYS

1. Paid holidays are listed below:

January 1st	New Year's Day
January 6th	Epiphany Day
The day after Easter	Easter Monday
April 25th	Liberation Day
May 1st	Labor Day
June 2	Republic Day
August 15th	Assumption Day
November 1st	All Saint's day
First Sunday in November	National Unity Day
December 8th	Immaculate Conception Day
December 25th	Christmas Day
December 26th	St. Stephen's Day

Locally designated Patron Saint's day. If it falls on one of the above 12 legal holidays, the local representative of the employer designates another date.

2. On the above holidays, employees shall be excused from work without charge to leave or loss in pay, except those required for services essential for the operation of the installation. Employees who are absent from work without approval on the workday preceding the holiday forfeit pay for that holiday. Also, no payments are made for a holiday which falls within a period of leave without pay in excess of three (3) days.

3. A tutto il personale è corrisposta una giornata di retribuzione aggiuntiva in caso di coincidenza di festività con la domenica. Tale compenso è calcolato come segue:

a. Personale a tempo pieno: otto ore di retribuzione normale.

b. Personale a tempo parziale: retribuzione normale per un numero di ore corrispondente all'orario di lavoro settimanale diviso per cinque.

4. A fronte di due delle quattro ex festività infrasettimanali sono concesse due giornate di riposo retribuito, fissate dei Comandi tenendo conto delle esigenze operative. Il personale insegnante può, a richiesta, usufruire delle due giornate durante l'anno scolastico per necessità personali, ma a condizione di aver esaurito il monte ore permessi fruibili a titolo di riduzione orario (articolo 18, comma 9). Altrimenti gli insegnanti fruiranno delle due giornate di riposo nelle date stabilite per il restante personale.

5. Cambiamenti dei turni o delle giornate lavorative allo scopo di far coincidere le giornate di riposo dei lavoratori con i giorni di festività di cui al presente articolo sono disciplinati dall'articolo 18 paragrafo 2.

3. All personnel are entitled to one (1) day's extra pay for each holiday falling on a calendar Sunday. Payment is computed as follows:

a. If employed on a full-time basis, eight (8) hours of normal pay.

b. If employed on a part-time basis, normal pay for a number of hours consisting of the weekly tour of duty divided by five.

4. Two (2) of four (4) former religious holidays have been replaced by days of rest. With the exception of the department of Defense teachers, these two (2) days are scheduled by management, taking operational needs into consideration. Upon request, school teachers may be granted these two (2) days during the school year for personal reasons, but only after exhausting any permessi granted as part of the annual work hour reduction (article 18, paragraph 9). Otherwise, school teachers will enjoy these rest days at the same time as other employees.

5. Changes in shifts or workdays that overlap employees' scheduled days off with the holidays listed in this article will be subject to article 18 paragraph 2.

ARTICOLO 21: FERIE

1. Per ciascun anno solare, tutti i dipendenti, compresi coloro che sono in periodo di prova, hanno diritto all'ammontare di ferie comprensive di due delle quattro ex-festività:

ARTICLE 21: ANNUAL LEAVE

1. For each calendar year, all employees, including those serving a trial period, are entitled to the following amount of annual leave which includes two (2) of the former four (4) religious holidays:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	GIORNATE DI FERIE
Fino a 10 anni	22
Da 11 a 15 anni	24
Da 16 in su	28

2. Durante il periodo di ferie, i dipendenti hanno diritto di ricevere la retribuzione globale di fatto. Il numero di giorni di ferie sarà rivisto durante l'annuale rilevazione salariale.

3. Un giorno di ferie equivale a otto ore per il personale con orario settimanale di 40 ore. Una (1) settimana di ferie equivale a quaranta (40) ore di ferie, per i dipendenti assegnati alla settimana lavorativa di 40 ore.

4. Le ferie annuali costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore. Il datore di lavoro si assicurerà che le ferie siano programmate entro i limiti di tempo stabiliti dalla legge o dal CCNL. Il godimento dell'intero periodo feriale può iniziare dal 1 gennaio di ogni anno oppure a completamento del periodo di prova, se successivo. I periodi di ferie vengono stabiliti dal datore di lavoro, tenendo conto delle preferenze dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Le ferie sono addebitate nella misura di un'ora per ciascuna ora lavorativa di assenza compresa nel periodo di ferie. La minima unità di tempo addebitabile come ferie è di una (1) ora a condizione che il dipendente abbia esaurito le sue ore di permesso. Nessun addebito è fatto per festività cadenti nel periodo di ferie.

CREDITABLE SERVICE	DAYS OF ANNUAL LEAVE
Each of the first 10 years	22
From the 11th through the 15th year	24
From the 16th year onward	28

2. While on annual leave, employees are entitled to receive the regular pay. The number of days constituting the annual leave entitlement will be reviewed during the annual wage survey.

3. One (1) day of annual leave equals eight (8) hours of leave for employees assigned to the 40-hour workweek. One (1) week of annual leave equals 40 (forty) hours of leave, for employees assigned to the 40-hour workweek.

4. Annual leave is an entitlement the employee may not renounce. The employer will make sure that leave is scheduled within the limits of time provided by law or by the Conditions of Employment. All of the annual leave entitlement is available for use by the employee on 1 January of each year or upon completion of the trial period, whichever is later. Leave periods are scheduled by the employer taking into consideration employee preference consistent with operating requirements.

5. Annual leave is charged at the rate of one (1) hour for each hour of absence from scheduled working hours during the leave period. The minimum unit to be taken is one (1) hour provided the employee has exhausted his/her *permessi* entitlement. Leave will not be charged for absence on a holiday within the leave period.

6. Ai dipendenti in servizio presso istituti scolastici delle forze armate U.S.A.,le ferie sono fissate d'autorità durante i periodi di chiusura della scuola. Dopo avere esaurito le ore di ferie, i dipendenti verranno assegnati ad altri lavori compatibili con il loro livello e qualifica. Dopo il completamento di questi compiti, o quando questi non siano disponibili, i dipendenti saranno esentati dal prestare lavoro senza addebito di ferie o perdita di retribuzione.

7. Le ferie annuali saranno fruite per intero entro l'anno di maturazione. Un periodo minimo di due settimane di ferie deve essere fruito durante l'anno di maturazione. Il periodo residuo di ferie sarà fruito entro 6 mesi a partire dalla fine dell'anno di maturazione o al ritorno al lavoro del dipendente. Il trasferimento delle ferie oltre l'anno di maturazione è considerato un'eccezione alla regola generale, ed è normalmente autorizzato solamente nei casi seguenti:

a. Le ferie non fruite a seguito di malattia o infortuni che si prolunghino oltre la fine dell'anno solare sono riportate all'anno successivo e concesse quanto prima possibile al rientro del dipendente in servizio.

b. Le ferie non concesse durante l'anno a causa di valide esigenze operative, difficoltà di programmazione del calendario ferie o motivi analoghi.

c. Le ferie maturate durante il periodo di prova iniziato in un anno di calendario e completato, con conferma in servizio, nell'anno successivo, si sommano alle ferie maturate in quest'ultimo.

d. Le ferie rimanenti per richiamo alle armi presso le forze armate italiane saranno aggiunte alle ferie dell'anno in cui i dipendenti ritorneranno a lavoro.

6. Employees assigned to U.S. Forces schools will be required to take all of their annual leave during the school recess periods. After having exhausted their annual leave, employees will be assigned to other work suitable to their employment level and qualifications. Upon completion of these assignments, or when no such work is available, these employees will be excused without charge to leave or loss in pay.

7. All annual leave will usually be taken during the year of accrual. A minimum period of two weeks of annual leave shall be taken during the year of accrual. The residual period of leave will be taken within 6 months following the end of the year of accrual or return to duty of the employee. Carrying leave to the year following the year of accrual is considered an exception to the general rule, and is usually authorized only in the following cases:

a. Leave not taken because of illness or injury which extends beyond the end of the calendar year is carried forward to the subsequent year and granted as soon as possible after the employee's return to duty.

b. Leave not granted during the year due to valid operating requirements, difficulties in leave planning or similar reasons.

c. Leave earned during a trial period started in a calendar year and successfully completed the next year is added to the entitlement for the year in which the trial period is completed.

d. Leave balances for recalls of the Italian Armed Forces are added to the entitlement for the year in which they return to duty.

8. Dopo il 30 settembre, al dipendente che abbia esaurito le ferie, possono essere anticipate fino a 40 ore di ferie dell'anno successivo.

9. Per le ferie maturate e non fruite nel corso dell'anno di risoluzione del rapporto il dipendente ha diritto a riceverne il pagamento in un'unica soluzione. Le ferie non fruite dell'anno precedente saranno incluse nel pagamento sopra menzionato.

10. A richiesta, un periodo continuativo feriale di almeno 2 settimane sarà concesso nel periodo fra giugno a tutto settembre dell'anno di maturazione.

11. Se il periodo feriale supera le due settimane il dipendente può richiedere l'anticipato pagamento delle competenze retributive relative al periodo di ferie richiesto.

8. After 30 September, employees who have exhausted their annual leave may be advanced up to 40 hours of the next year's annual leave.

9. Upon termination of employment, the unused portion of annual leave earned during the year of separation will be paid in a lump-sum. Unused annual leave carried over from the previous year will be included in the lump-sum payment.

10. Upon employee's request, at least two (2) weeks continuous annual leave will be granted during the period from June through September of the year of accrual.

11. When the leave period exceeds two (2) weeks, employees may request an advance payment for the wages or salaries for the period to be taken.

ARTICOLO 22: ASSENZE E CONGEDI

1. Per le assenze ingiustificate non compete retribuzione.

2. Al dipendente che contragga matrimonio, o unione civile è concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito di quindici (15) giorni di calendario consecutivi, sempre che abbia ultimato il periodo di prova. Tale congedo deve iniziare a decorrere entro 90 giorni di calendario dall'evento. La richiesta di congedo deve essere presentata almeno 15 giorni di calendario prima della data di utilizzazione. Il congedo non può essere computato in conto ferie annuali nè coincidere con il periodo di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro. Se entrambi i

ARTICLE 22: ABSENCE AND LEAVE

1. Absence without leave is unjustified absence without pay.

2. In conjunction with the marriage, or civil union of an employee after completion of the trial period, a marriage leave of fifteen (15) consecutive calendar days with pay is granted; such marriage leave must be started within 90 calendar days from the date of the event. Requests for marriage leave must be submitted at least 15 calendar days prior to the date of its utilization. Marriage leave is not chargeable as annual leave and may not be taken as part of the advance notice period of separation. If both future spouses are employees of the U.S. Forces, both are entitled to marriage leave.

futuri coniugi sono dipendenti delle FF.AA. U.S.A., entrambi hanno diritto al congedo.

3. Al dipendente è concesso un massimo di tre (3) giorni lavorativi di permesso retribuito per anno di calendario in caso di decesso o di documentata grave infermità di un congiunto prossimo (coniuge, partner, figli, genitori, nonni, fratelli, sorelle e suoceri) o di una persona che fa ufficialmente parte della famiglia ed è registrata nel "Certificato di Stato di Famiglia". I tre (3) giorni devono essere usufruiti entro sette (7) giorni di calendario dalla data dell'evento. Comunque il dipendente può decidere, con il datore di lavoro, condizioni diverse di prestazione del lavoro (per esempio, frazioni di giorni da usufruire sempre entro sette giorni di calendario).

4. Al dipendente chiamato a comparire in qualità di testimone per conto o nell'interesse del datore di lavoro è concesso di assentarsi senza perdita di retribuzione.

5. Ai dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, inclusi i "rappresentanti di lista" e rappresentanti del Comitato di promozione di referendum in tutte le elezioni e referendum, è concesso permesso retribuito per le festività o altro tipo di giornate non lavorative per il tempo necessario allo svolgimento delle relative operazioni elettorali, comprovato da apposita certificazione. Al fine di consentire al dipendente la votazione in località lontane saranno autorizzate ferie o permessi non retribuiti.

6. È concesso un periodo di riposo di 24 ore a partire dal momento in cui il dipendente si reca a donare il sangue, senza addebito a ferie e senza perdita di retribuzione, purchè la donazione venga fatta ad una banca del sangue autorizzata dal Ministero della Sanità e venga presentato relativo attestato. Il dipendente che decide di donare il sangue, dovrà

3. Employees will be granted up to a maximum of three (3) work days per calendar year paid administrative leave in case of death or documented grave illness of a close relative (spouse, civil partner, children, parents, grandparents, brothers, sisters, parents of spouse) or an individual who is officially part of the family and is listed in the "*certificato di stato di famiglia*". The three (3) days must be taken within seven (7) calendar days of the qualifying event. However, the worker can determine, together with the employer, different conditions of performance of the work, (e.g. fractions of days to be taken always within the seven calendar days).

4. Time off without loss in pay is granted when an employee is summoned as a witness on behalf of, or in the best interests of, the employer.

5. Employees appointed to perform official electoral duties , including "list representatives" and referendum promoting committee representatives in all elections and referendums, are granted voting leave with pay for holidays or other type of non-workdays for the time necessary for the accomplishment of the electoral services subject to submission of appropriate certification. Requests for annual leave or leave without pay (LWOP) will be approved to permit employees to vote in distant residences.

6. Employees are entitled to a period of rest of 24 hours following the time of departure for blood donation, without charge to leave or loss in pay, provided donation is to a bank accredited by the Ministry of Health and a certificate is produced. Employees who decide to donate blood will have to provide advance notice within mid shift of the

comunicarlo preventivamente entro la prima metà del turno del giorno lavorativo precedente, salvo i casi in cui il dipendente venga chiamato per donazioni in situazioni di emergenza.

7. Il personale potrà essere dispensato dal prestare servizio, senza addebito a ferie e senza perdita di retribuzione, per un periodo non superiore a tre giorni consecutivi nelle circostanze seguenti:

a. Chiusura della base disposta con ordine amministrativo del datore di lavoro per cause di forza maggiore, quali gravi avversità atmosferiche, seria interruzione di servizi pubblici, calamità.

b. Interruzioni dell'attività operativa a seguito di improvvisi guasti del macchinario o per interruzione di energia motrice; motivi di natura organizzativa quali effettuazione di inventari, sostituzione di attrezzature ed altre situazioni operative nelle quali i dipendenti sono esentati dal lavoro o impossibilitati a prestarlo.

8. Durante i periodi di elevato stato di allerta e in condizioni di allarme, il dipendente è tenuto a presentarsi al lavoro, salvo diversa comunicazione da parte del supervisore.

9. Permessi non retribuiti. I permessi non retribuiti devono essere richiesti per iscritto.

a. I permessi non retribuiti possono essere concessi dalla direzione fino a un massimo di un anno semprechè il dipendente abbia esaurito le ferie e semprechè un periodo più lungo non sia previsto dalla legge (per esempio, richiamo alle armi o altri casi elencati nei seguenti paragrafi).

preceding workday, except where employees are called for emergency donations.

7. Employees may be excused from work without charge to leave or loss of pay not to exceed three (3) consecutive days in the following instances:

a. Closure of the installation by administrative order of the employer because of events beyond the control of employer or employees such as extreme weather conditions, serious interruptions to public transportation and disaster.

b. Closure of the activity because of sudden breakdown of machinery, power failure, managerial reasons such as taking inventory, retooling and other operational circumstances in which employees are relieved or prevented from working.

8. During periods of heightened security and force protection, employees are obligated to report to work unless otherwise informed by their supervisor.

9. Leave without pay (LWOP). All instances of LWOP must be requested in writing.

a. LWOP may be granted by management up to a maximum of one year, provided the employee has used all of the annual leave entitlement, unless longer periods are provided for by law (e.g., military reserve duty, or other cases listed in the following paragraphs).

b. I dipendenti hanno diritto a fino a due anni di permessi non retribuiti nell'intero periodo lavorativo nei seguenti casi:

(1) esigenze familiari dovute al decesso di una delle seguenti persone: componenti della famiglia; parenti fino al secondo grado, anche se non conviventi; portatori di handicap che siano parenti o affini entro il terzo grado anche se non conviventi;

(2) situazioni richiedenti l'impegno particolare del dipendente o della sua famiglia nel prendersi cura e/o nell'assistenza delle persone sopra menzionate;

(3) malattie indicate per legge di cui sono affetti le persone sopra menzionate, ad eccezione del dipendente;

(4) situazione di serio disagio personale del dipendente, diverso da malattia;

(5) decesso delle persone descritte nel comma 3 di cui sopra quando il permesso retribuito lì citato non può essere concesso.

c. Le richieste per i suddetti periodi di permessi non retribuiti devono essere accompagnate da appropriata documentazione.

10. Congedo non retribuito per la durata dell'incarico è concesso su richiesta scritta ai dipendenti eletti quali rappresentanti pubblici a livello europeo, nazionale o regionale o qualsiasi altra carica pubblica elettiva o che assumono incarichi sindacali a livello nazionale, regionale o provinciale.

11. Fuori dei casi di aspettativa concessa a richiesta, i dipendenti eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale hanno diritto ad assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella

b. Employees are entitled to up to two years of leave without pay (LWOP) during the entire period of employment in the following cases:

(1) Family needs due to the death of one of the following individuals: members of the family household; relatives within the second degree, even if not cohabitants; disabled who are relatives or persons related by affinity within the third degree even if not cohabitant;

(2) Situations involving atypical commitment of the employee or of his family to taking care of and/or assisting the aforementioned individuals;

(3) Illnesses indicated by law affecting the aforementioned individuals, except the employee;

(4) Situations of serious personal discomfort, different from illnesses, affecting the employee;

(5) Death of individuals identified in paragraph 3 above when the paid leave in paragraph 3 cannot be granted.

c. Requests for the above periods of LWOP must be supported by appropriate documentation.

10. Extended leave without pay is granted upon written request to employees elected to the European, national, regional or any other public office or appointed to national, regional or provincial union office for the duration of the term.

11. Unless placed on furlough at their request, employees elected to city or provincial councils are entitled to remain absent from work for the entire day in which the respective council is summoned. Further,

quale sono convocati i rispettivi consigli. Inoltre, per partecipare alle riunioni delle giunte, gli assessori hanno diritto fino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili, elevato a 48 ore per sindaci e presidenti di amministrazione provinciale. Tutte le assenze di cui sopra, debitamente documentate a cura del dipendente, saranno retribuite (salvo rimborso al datore di lavoro da parte dell'ente interessato, comprensivo degli oneri sociali dove applicabili). Tutti i dipendenti suddetti hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti fino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

12. I dipendenti che frequentano corsi normali di studio presso istituti legali di istruzione primaria, secondaria o universitaria e corsi di specializzazione post laurea (come il biennio di specializzazione che fa seguito alla laurea breve), hanno diritto a permessi retribuiti nei giorni lavorativi in coincidenza con gli esami. Questi dipendenti hanno inoltre diritto a due ore di permesso giornaliero per un periodo massimo di otto giorni lavorativi precedentemente ad ogni esame. A richiesta del lavoratore, se approvata dalla direzione, questi permessi possono essere usufruiti cumulativamente.

13. Al fine di permettere la frequenza a corsi appositamente istituiti per il conseguimento di titoli di studio e/o diploma di istruzione primaria, o secondaria, oppure indirizzati al perfezionamento delle capacità professionali attinenti all'attività svolta, al dipendente possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo complessivo di 150 ore nell'arco di un triennio. L'intero monte di 150 ore può essere utilizzato in un solo anno. In ogni caso, la concessione dei permessi avverrà a condizione che i corsi si tengano durante l'orario di lavoro. Per i corsi che preparano al titolo di studio, la frequenza ai corsi deve avvenire sulla base del 50/50, il 50% del tempo a carico delle FF.AA U.S.A., considerato

to participate in meetings of executive bodies, council Aldermen are entitled to additional leave of absence up to a maximum aggregate of 24 work hours per month, raised to 48 for mayors and presidents of provincial administration. All of the above absences, properly documented by the employee, except for employees on furlough, will be paid in full (except that the employer will obtain refund from the agency concerned, inclusive of social security contributions, where applicable). Finally, if necessary for carrying out their mandate, all of the above employees are entitled to unpaid leave up to a maximum of 24 work hours per month.

12. Employees who attend regular courses of study in accredited primary or secondary schools, universities, and post-degree specialization courses (such as the two years of university following the three year "short" degree, "*laurea breve*"), are eligible for paid leave on workdays when examinations are taken. These employees are also eligible for two (2) hours paid leave a day for a maximum period of eight (8) work days prior to an examination. These leave hours may be accumulated at the employee's request, subject to management approval.

13. In order to attend specially designed courses leading to formal educational and/or diploma at primary or secondary levels, or courses that will improve job-related skills, an employee may be granted up to 150 hours paid leave in any three (3) year period. This leave can all be taken in one (1) year. In all cases, leave will be granted only if school is held during duty hours. For courses leading to formal education, attendance at classes will be on a 50/50 basis - 50% on employer's time, chargeable as student leave, 50% on employee time. For courses which will improve an employee's skills, attendance will all be on the employer's time if considered justified by the

come permesso retribuito di studio, ed il 50% del tempo a carico del dipendente. Per i corsi che migliorano le capacità professionali, la frequenza sarà considerata permesso retribuito previa determinazione in tal senso, caso per caso, del capo dell'Ufficio del Personale Civile o altra persona designata. Il dipendente è tenuto a presentare certificazione scritta della frequenza.

Civilian Personnel Officer or other designated official. Proof of attendance must be submitted.

a. In caso di assenza dal corso in giorni per cui è stato autorizzato il permesso di studio, esso è revocato e sostituito da ferie, o permessi, o aspettativa non retribuita nel caso in cui non ci siano sufficienti ferie disponibili. Dopo il 30 settembre, al dipendente che abbia esaurito le ferie, possono essere anticipate fino a 40 ore di ferie dell'anno successivo.

a. Absences from the course on days when student leave was approved will be charged to annual leave, or permessi, or leave without pay, if sufficient annual leave is not available. After 30 September, employees who have exhausted their annual leave may be advanced up to 40 hours of the next year's annual leave.

b. Ai dipendenti con almeno 3 anni di servizio ininterrotto possono essere concesse 150 ore di aspettativa non retribuita per conseguire la laurea.

b. Employees with at least three consecutive years of service may be granted 150 hours of leave without pay to obtain their university degree.

14. I dipendenti che assistono costantemente ed esclusivamente un familiare fino al terzo grado affetto da grave handicap certificato dalla ASL, hanno diritto a tre giorni al mese di permesso retribuito, quando non c'è nessun altro componente della famiglia, che lavori o meno, che possa assisterlo. I tre giorni di permesso cessano quando il parente gravemente affetto da handicap viene ricoverato in un ospedale o in una struttura specializzata. La madre o il padre di un bambino gravemente affetto da handicap hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito al mese dopo il terzo anno di età del figlio per assisterlo. I tre giorni sono concessi solamente ad uno dei due per ciascun figlio a prescindere dal fatto che ci sia un componente della famiglia che non lavori il quale possa assistere il figlio affetto da handicap. Questo diritto cessa al raggiungimento del diciottesimo anno di età del figlio. In tutti i casi la certificazione dell'INPS o di altra autorità competente italiana deve

14. Employees who continuously and exclusively assist a gravely handicapped family member up to a third degree relationship as certified by the Italian Health Authority, are entitled to 3 days per month paid absence, when there is no other member in the family, working or not working, who can assist the gravely handicapped close relative. The 3 day paid absence entitlement ceases when the gravely handicapped close relative is hospitalized or lodged in a specialized facility. Mothers or fathers of a child with a grave handicap are entitled to 3 days per month paid absence after the third year of life of the child to assist the handicapped child. The 3 days are granted only to one of the parents for the same child, regardless of whether there is a non-working member in the family who can assist the handicapped child. This entitlement ceases upon the child's eighteenth birthday. In all cases appropriate authorization from INPS or other Italian medical authority must be submitted to the

essere fornita all'ufficio del personale civile al fine di poter usufruire di tale permesso. Inoltre, mensilmente i dipendenti comunicheranno per iscritto ai propri supervisori i giorni in cui si assenteranno dal lavoro per assistere i parenti stretti affetti da grave handicap. I supervisori accuseranno ricevuta di tale comunicazione.

15. I dipendenti affetti da grave handicap, come da certificazione dell'ASL, hanno diritto agli stessi tre giorni al mese di permesso retribuito come da comma 14.

civilian personnel office in order to make use of this leave. Furthermore, each month employees will communicate in writing to their supervisors on what days they need to be off for assistance of the gravely handicapped close relative. Supervisors will acknowledge receipt of this information.

15. Employees affected by a grave handicap as certified by the Italian Health Authority, are entitled to the same 3 days per month paid absence as in paragraph 14 above.

ARTICOLO 23: MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Superato il periodo di prova, il dipendente può usufruire di congedo per assenze dovute ad incapacità lavorativa causata da malattia od infortunio sul lavoro.

a. Il periodo di congedo ha la seguente durata massima:

(1) Se l'inidoneità al servizio è conseguente a infortunio sul lavoro o malattia professionale, 36 mesi.

(2) In caso di ricovero per malattia tubercolare, 18 mesi.

(3) In tutti gli altri casi 12 mesi.

b. Assenze per malattia che si verifichino entro 60 giorni di calendario dalla ripresa del servizio successivamente a precedente congedo, sono considerate a tutti gli effetti quale prosecuzione del precedente congedo.

ARTICLE 23: SICK AND ACCIDENT LEAVE

1. Following completion of the trial period, leave is available in conjunction with absences due to incapacitation for work caused by illness or on the-job-injury.

a. Maximum periods of leave are as follows:

(1) If incapacitation is caused by on-the-job accident or occupational disease, 36 months.

(2) In cases of hospitalization for TB, 18 months.

(3) In all other cases 12 months.

b. Absences occurring within 60 calendar days following return to duty after use of sick leave will be regarded as an extension of the preceding sick leave period for all purposes.

c. Per i dipendenti con rapporto a tempo determinato, il diritto al congedo cessa allo scadere del rapporto stesso.

d. Quando intervengono durante le ferie, i periodi di malattia di durata superiore a tre giorni di calendario saranno trattati come malattia se il dipendente presenta certificazione medica attestante che la malattia è tale da impedire il recupero psico-fisico del dipendente.

2. Il congedo per malattia può anche essere autorizzato in relazione a:

a. Necessità di cure mediche, dentistiche o oculistiche,

o

b. Assenze per cure termali anche in assenza di incapacità lavorativa purchè autorizzate dalle USL o dalla Previdenza Sociale, ed a loro carico, ed in ogni caso con le limitazioni previste per la generalità del personale dei settori italiani pubblici e privati.

3. Salvo quanto previsto ai successivi commi 4 e 5, il trattamento economico è il seguente:

c. Leave available to temporary employees will not extend beyond the scheduled date of expiration of employment.

d. Periods of sickness in excess of three (3) calendar days during annual leave are chargeable to sick leave if medical documentation certifies that illness is serious enough to impede reccupment of physical or mental energy.

2. Sick leave may also be approved:

a. For medical, dental or optical treatment,

or

b. For absences required in connection with thermal cures not involving physical incapacity for work, provided the treatment is approved and paid for by the National Health Agency or the Social Security, and in any event with the limitations applicable to workers in the Italian public and private sectors.

3. Except as otherwise provided in paragraphs 4 and 5 below, compensation will be as follows:

a. Malattia:

Anzianità di servizio	Mesi a Intera Retribuzione	Successivi Mesi a Metà Retribuzione	Periodo Massimo Retribuito
Fino a 10 anni compiuti	4	4	8
Superiore a 10 anni ma non a 15	5	5	10
Superiore ai 15 anni	6	6	12

b. Infortunio sul lavoro o malattia professionale:

Anzianità di servizio	Mesi a Intera Retribuzione	Successivi Mesi a 75% della Retribuzione	Periodo Massimo Retribuito
Senza limite	6	6	12

c. I dipendenti assenti a seguito di infortunio sul lavoro occorso durante il periodo di prova hanno diritto a percepire l'indennità erogata dall'INAIL come previsto dal paragrafo 3 dell'articolo 12.

4. Quanto dovuto a norma del precedente comma 3 include le indennità erogate al dipendente dall'istituto previdenziale competente. Nel caso di erogazione per il tramite del datore di lavoro, il

a. Illness:

Length of Service	No. of months at 100% of pay	No. of months at 50% of pay	Max pay period
Up to 10 years	4	4	8
Over 10 to 15 years	5	5	10
Over 15 years	6	6	12

b. On-the-job injury or occupational disease:

Length of Service	No. of months at 100% of pay	No. of months at 75% of pay	Max pay period
All employees	6	6	12

c. Employees absent due to on-the-job injury during the probationary period will be entitled to the indemnity provided by INAIL in accordance with paragraph 3, article 12.

4. Entitlements under paragraph 3 above are inclusive of the indemnities paid to the employee by the appropriate Italian agency. Where the indemnities are paid through the employer, the aggregate benefit may

beneficio complessivo per il dipendente non può risultare inferiore a quello che gli spetterebbe in regime di erogazione diretta senza integrazione da parte del datore di lavoro. Se necessario, l'aderenza a tale principio sarà verificata ad avvenuta chiusura del caso sia da parte dell'istituto previdenziale, sia da parte dell'ufficio paghe del Comando.

not be less favorable to the employee than those under a direct payment system without supplementation. If necessary, compliance with this principle will be verified after the case is closed by both the agency and the servicing payroll office.

5. Le assenze che si prolungano oltre il periodo massimo retribuito di cui al comma 3 e fino a concorrenza del periodo massimo di congedo di cui al comma 1 sono addebitate a congedo non retribuito, concesso senz'altro se richiesto dal dipendente.

5. Absences which extend beyond the maximum paid period under paragraph 3 and not to exceed the maximum leave period under paragraph 1 will be granted if requested by the employee and will be in a non-pay status.

6. Il datore di lavoro deve essere in grado di organizzare ed assicurare la continuità operativa in occasione di assenze e di disporre i necessari controlli. Conseguentemente, il dipendente è tenuto ad attenersi alle seguenti disposizioni riguardanti la certificazione e documentazione delle assenze, in mancanza delle quali l'assenza può essere considerata ingiustificata.

6. The employer must be able to plan for continued operations in conjunction with employees' absence and to arrange for appropriate controls. In this regard, employees are required to adhere to the following procedures governing justification and certification of absences failing which the absence may be regarded as unjustified:

a. Le richieste di permesso per esami o cure mediche, o trattamenti o visite specialistiche debbono essere portate a conoscenza del superiore il più presto possibile, comunque non oltre le 24 ore precedenti la data dell'appuntamento

a. Requests for leave for medical appointments, specialized examinations or treatments will be brought to the attention of the supervisor as soon as possible but no later than 24 hours prior to the appointments.

b. Il dipendente è tenuto ad informare il superiore o persona all'uopo delegata dal management dell'assenza entro due ore dall'inizio del turno di lavoro salvo comprovato impedimento.

b. Employees will notify the supervisor, or the delegated management representative within 2 hours of the first day of absence and every time the absence is further extended unless prevented by justifiable reasons.

c. Di norma, l'attestazione del dipendente su apposito modello interno è sufficiente a documentare assenze fino a due giorni di calendario. Assenze protratte oltre il secondo giorno richiedono la presentazione di certificato medico. Il dipendente che non può riprendere servizio all'inizio del turno di lavoro il

c. Normally the employee's signature on a local form will be sufficient to cover absences through two calendar days. Any absence beyond the second day requires a medical certificate. The employee who is unable to return to work at the beginning of his/her shift on the next regularly scheduled workday will

primo giorno lavorativo successivo deve immediatamente informare il suo superiore ed inoltrare il certificato medico. Il certificato medico deve essere immediatamente inviato al supervisore.

inform the supervisor immediately and will produce a medical certificate. The medical certificate must be forwarded to the supervisor immediately.

d. Il dipendente che si trova nella necessità di lasciare il lavoro per indisposizione dovrà informare preventivamente il superiore.

d. An employee requesting leave due to illness while at work will give notice to the supervisor prior to leaving the worksite.

e. In casi particolari, il superiore potrà richiedere un certificato medico a sostegno di assenze di qualsiasi durata. In tali casi, il dipendente ne verrà informato per iscritto.

e. In particular cases, a medical certificate may be required to support any sick absence regardless of duration. In such cases, the employee will be so advised in writing.

f. Il dipendente che si trovi in località diversa da quella di domicilio durante l'assenza per malattia o infortunio, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed a fornire un domicilio che permetta al datore di lavoro di effettuare i controlli previsti dalle leggi vigenti.

f. An employee who is at a place other than his/her own regular domicile while on sick or injury leave is required to notify the employer and to provide a domicile which allows the employer to carry out the controls provided by current laws.

g. Nel caso di infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al superiore diretto.

g. The employee shall give immediate notice of on the-job injury, including slight occurrences, to the immediate supervisor.

7. Se l'assenza si protrae oltre la scadenza del periodo di congedo previsto dal paragrafo 1.a., il rapporto può essere risolto. Tuttavia, in caso di documentata grave malattia, ai dipendenti che ne faranno richiesta, sarà concesso un periodo massimo di sei mesi di aspettativa non retribuita oltre al periodo di congedo già previsto. La richiesta del dipendente dovrà includere un certificato medico rilasciato da un medico riconosciuto dal servizio sanitario italiano che attesti l'esistenza di una grave patologia o che prescriva le cure necessarie del caso

7. If absence extends beyond the leave entitlement of paragraph 1.a., the employee may be separated. However, in case of serious documented illness, employees will be granted, upon request, a period of LWOP up to 6 months beyond the leave entitlement. The request of the employee must include a medical certificate from a doctor recognized by the Italian health agency that attests to the existence of a serious illness or prescribes necessary treatment.

8. In caso di malattia infettiva, la riammissione al lavoro può essere subordinata a presentazione di

8. In case of contagious disease, an employee may be required to produce certification of recovery for

certificato medico di guarigione. Nel caso di malattia infettiva per la quale le normative USA per la riammissione in servizio siano più restrittive di quelle italiane, il dipendente verrà posto in congedo amministrativo retribuito fin quando sarà consentita la ripresa dell'attività lavorativa.

return to duty. In the event U.S. regulations are more stringent than those of Italy and do not permit the employee's return to his/her job, he/she will be granted paid administrative leave until permitted to resume work.

ARTICOLO 24: TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E CONGEDI PARENTALI

1. È vietata qualsiasi discriminazione a danno delle dipendenti basata sul sesso in riferimento a:

a. l'accesso al lavoro in qualsiasi settore a qualsiasi livello;

b. le mansioni;

c. l'inquadramento;

d. la progressione di carriera, compreso l'addestramento;

e. la retribuzione.

2. Le seguenti disposizioni relative allo stato di gravidanza e puerperio si applicano a tutte le lavoratrici:

a. Per fruire dei benefici connessi con lo stato di gravidanza, la lavoratrice dovrà presentare, il prima possibile, all'INPS ed al datore di lavoro un certificato medico attestante il suo stato.

b. Durante la gestazione e fino a sette (7) mesi dopo il parto, la lavoratrice non può essere adibita al trasporto o sollevamento di pesi od a lavori

ARTICLE 24: PROTECTION OF FEMALE EMPLOYEES AND PARENTAL RIGHTS

1. Any discrimination based on sex is prohibited in connection with:

a. employment in any sector at any level

b. duties and responsibilities

c. grade level

d. career progression including training

e. pay

2. The following provisions related to pregnancy and post-natal apply to all female personnel:

a. In order to establish eligibility for pregnancy benefits, an employee is required to furnish INPS (Italian social security) as well as the employer with a medical certificate of pregnancy as soon as possible.

b. During pregnancy and up to seven (7) months following delivery, an employee may not be assigned to carrying or lifting heavy objects, nor to hazardous,

pericolosi, faticosi, insalubri e sarà adibita ad altre mansioni conservando la qualifica di appartenenza e la relativa retribuzione. Durante la gestazione e per un anno dalla nascita del figlio, la madre non sarà assegnata al lavoro notturno (dalle 2000 alle 0600).

c. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami pre-natali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

d. Alla lavoratrice spetta un periodo di astensione obbligatoria: nei due (2) mesi precedenti la data presunta del parto; per l'intero periodo compreso tra la data presunta e la data effettiva, se il parto avviene dopo la data presunta, e nei tre (3) mesi successivi al parto. Le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro per i cinque (5) mesi di congedo obbligatorio di maternità a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro (4) mesi successivi, a condizione che il ginecologo e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto sarà aggiunto al congedo obbligatorio di maternità successivo al parto. Nel caso di gravi complicazioni della gestazione, la lavoratrice può ottenere l'astensione anticipata dal lavoro in base ad apposita autorizzazione rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la dipendente ha diritto all'intera retribuzione. Quando il congedo obbligatorio di maternità è a carico dell'INPS, il datore di lavoro integra quanto corrisposto dalla Previdenza Sociale, in misura necessaria per coprire la paga della dipendente.

strenuous, or unhealthy work. The employee will be assigned to other duties, and retain her grade level and the corresponding wages or salary. During pregnancy and for 1 year following the birth of the child, a mother will not be assigned night work (from 2000 to 0600 hrs).

c. Female employees are entitled to paid absence for pre-birth examinations, clinical tests or visits by specialists in case these must be conducted during work hours.

d. An employee is entitled to remain absent from work on a mandatory basis: during the two (2) months preceding the expected date of delivery; between the expected and the actual date of delivery, if the latter is later; and during the three (3) months following delivery. Pregnant employees may choose to take the 5 months compulsory maternity leave 1 month before the expected delivery date and 4 months after delivery, on condition that the gynecologist and the competent physician certify that such option is not prejudicial to the mother's and child's health. In case of delivery earlier than the expected delivery date, the difference between the expected and the actual delivery date will be added to the compulsory maternity leave following delivery. In case of grave complications, an employee is entitled to begin her mandatory absence at an earlier stage of pregnancy, on the basis of ad hoc authority issued by the labor inspectorate. During compulsory maternity leave, employees are entitled to regular pay. When the compulsory maternity leave is paid by INPS, the employer supplements the INPS payment as necessary to match the employee's pay.

e. L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata come malattia.

f. L'interruzione avvenuta dopo il 180° giorno è considerata come parto a tutti gli effetti, anche se intervenuta prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria.

3. Congedo parentale. Su richiesta del dipendente, fino a sei (6) mesi di congedo parentale sarà concesso ad uno dei genitori per un periodo non superiore ai sei mesi, durante i primi otto anni di vita del figlio. Il periodo complessivo del congedo parentale concesso a entrambi i genitori non può eccedere i dieci (10) mesi, salvo nei casi indicati di seguito:

a. Il congedo parentale può essere elevato a sette (7) mesi per il padre lavoratore che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di congedo superiore a tre mesi. In tal caso il periodo massimo di congedo per entrambi i genitori non può essere superiore a undici (11) mesi, ma in ogni caso il periodo massimo di congedo per la madre non può eccedere i sei (6) mesi. Il congedo parentale sarà elevato ad un massimo di dieci (10) mesi qualora vi sia un solo genitore. Il periodo di congedo parentale può essere continuativo o frazionato secondo le necessità del lavoratore/trice. Il congedo parentale frazionato si ha quando sussiste almeno un giorno lavorativo fra due periodi di congedo anche della durata di un giorno.

b. Diritti retributivi durante il congedo parentale:

(1) 30% della retribuzione globale di fatto a carico del datore di lavoro quando il congedo è fruito durante i primi tre (3) anni di vita del bambino;

e. A spontaneous or medical interruption of pregnancy intervening prior to the 180th day from the onset of pregnancy will be considered as illness.

f. After the 180th day, an interruption is considered as delivery for all purposes, even if prior to the beginning of mandatory absence.

3. Parental Leave. Upon request by the employee, up to six (6) months of parental leave will be granted, to either parent, not to exceed 6 months, during the first 8 years of the child's life. The total amount of parental leave granted to both parents cannot exceed 10 months except as indicated below.

a. Parental leave may be increased to 7 months for the working father in situations where he exercises his right to absence of more than 3 months. In this case the maximum leave for both parents cannot exceed 11 months, however the maximum leave for the mother can never exceed six months. Parental leave will be extended to a maximum of 10 months in case of a single parent. Parental leave may be continuous or fractioned, based on the employee's needs. Fractioned parental leave is when there is at least one day of work between two periods of leave of even one day.

b. The employee's monetary entitlement during parental leave is:

(1) 30% of regular pay paid by the employer when leave is taken within the 3 years of the child's birth;

(2). Quando il congedo è fruito tra il quarto e l'ottavo anno di vita del bambino il lavoratore ha diritto al 30% della retribuzione globale di fatto a condizione che il reddito annuale totale dei genitori sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS.

(3) Retribuzione intera nelle festività (compreso quanto eventualmente corrisposto dal datore di lavoro).

(4)Accredito dell'intero periodo ai soli fini del trattamento di fine rapporto, degli aumenti periodici di anzianità e delle ferie (maturazione ferie per l'anno in corso esclusa).

c. Le dipendenti hanno il diritto-dovere di esaurire gli eventuali residui di ferie relativi all'anno precedente, nel momento immediatamente successivo al termine dell'assenza obbligatoria, prima di fruire dell'eventuale assenza facoltativa frazionata (frazioni di meno di un mese). Le dipendenti che richiedano un periodo di congedo parentale continuativo senza soluzione di continuità con il congedo di maternità obbligatoria, hanno il diritto-dovere di esaurire gli eventuali residui di ferie relativi all'anno precedente, al termine del periodo di congedo parentale richiesto. Il periodo di assenza per congedo di maternità obbligatoria, congedo parentale ed eventuali residui di ferie dell'anno precedente sarà quindi ininterrotto.

4. Congedo non retribuito in caso di malattia del bambino. Durante i primi tre anni di vita del bambino, il genitore dipendente (padre o madre) ha diritto a congedo non retribuito in caso di malattia del bambino, su presentazione di certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. Quando il bambino ha un'età compresa tra tre e otto anni, ciascun genitore ha diritto a congedo non retribuito in caso di malattia

(2) When leave is taken between the 4th and the 8th year of age of the child, employees are entitled to 30% of regular pay provided that the parent's annual income is lower than 2.5 times the minimum INPS retirement pension.

(3) Full pay on holidays (including supplementation by the employer).

(4) Full period is credited for the sole purpose of end-of-employment pay, periodic seniority pay increments, and annual leave category only (accrual towards current leave year is excluded).

c. Employees with annual leave carry-over from the previous year are entitled and required to exhaust such leave immediately upon completion of compulsory maternity leave and prior to initiating discontinuous parental leave (fractions of less than one month). Employees who request a continuous period of parental leave in conjunction with compulsory maternity leave are entitled and required to exhaust carry-over annual leave upon expiration of the requested period of parental leave. The period of absence covering compulsory maternity leave, parental leave and carry-over annual leave will be uninterrupted.

4. Leave Without Pay (LWOP) in case of illness of the child. During the child's first 3 years of age, a working mother or father is entitled to leave without pay in connection with illnesses of the child, documented by medical certificate issued by the specialist physician of the Italian Health System. When the child is between 3 and 8 years of age, each parent is entitled to LWOP in conjunction with

del bambino, nel limite di dieci (10) giorni lavorativi per anno.

5. Riposi giornalieri. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri hanno diritto a due (2) periodi di riposo retribuito di un'ora ciascuno per ogni giorno, i quali possono essere cumulati nella stessa giornata, ovvero un (1) periodo di riposo di un'ora quando l'orario di lavoro consiste di meno di sei (6) ore. In caso di parto plurimo (due o più bambini) i riposi giornalieri sono raddoppiati e possono essere condivisi con il padre. Durante il periodo in cui la dipendente ha diritto ai riposi giornalieri non può essere adibita a lavoro straordinario.

6. Congedi e permessi di paternità:

a. Ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro e ricevere il trattamento economico previsto, per quanto sotto elencato:

(1) Congedo obbligatorio post parto di cui al precedente comma 2d in caso di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono del bambino da parte della madre nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

(2) Riposi giornalieri (quando l'età del bambino non supera l'anno) di cui al precedente comma 5 qualora: il bambino è affidato esclusivamente al padre; o quando la madre lavoratrice (escluse le lavoratrici autonome) non si avvale dei riposi giornalieri; o quando la madre sia lavoratrice autonoma; oppure in caso di morte o grave infermità della madre.

b. Nei casi di cui sopra, il padre fornirà al datore di lavoro l'appropriata documentazione di supporto e una dichiarazione del datore di lavoro della madre

illnesses of the child within the limits of ten (10) work days per calendar year.

5. Rest periods. During the child's first year of life working mothers must be granted two (2) rest periods of one (1) hour each per day, with pay, which may be cumulated daily, or one (1) rest period of one (1) hour when the daily work schedule is less than six (6) hours. The rest period entitlement is doubled in case of delivering 2 or more children, and may be shared with the father. During the rest period entitlement women may not be required to work overtime.

6. Leave and absence for fathers:

a. Working fathers are entitled to absent themselves from work, and receive the pay provided for the situations listed below:

(1) Mandatory after-delivery absence of para. 2d above in case of death or grave illness of the mother, or the mother's abandonment of the child, or exclusive assignment of the child to the father.

(2) Daily rest periods (where the age of the child is not more than one (1) year) of para. 5 above where: the child is assigned only to the father; or where a working mother (excluding self-employed) does not avail herself of the daily rest; or where the mother is self-employed; or in case of death or grave illness of the mother.

b. In the above cases, the father will furnish the employer with the appropriate supporting documentation

attestante la rinuncia della stessa ad avvalersi di tali diritti.

7. Adozione o affidamento pre-adottivo. In caso di adozione o affidamento pre-adottivo sia nazionale, che internazionale, il congedo di maternità e parentale saranno regolati dalle norme vigenti in materia.

8. Tutela del lavoro femminile. Le lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto nei seguenti casi:

a. La lavoratrice non può essere licenziata durante il periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, fuorchè per giusta causa, cessazione dell'attività cui la dipendente è assegnata, o scadenza di rapporto di lavoro a tempo determinato. In caso di dimissioni, l'Ufficio Provinciale del Lavoro dovrà convalidare le dimissioni. In caso di dimissioni, la dipendente non avrà l'obbligo di dare il preavviso.

b. La lavoratrice non può essere licenziata durante il periodo che va dalla data della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo il matrimonio, fuorchè per giusta causa, chiusura dell'installazione, cessazione dell'attività cui la dipendente è assegnata, o scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato.

9. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'amministrazione potrà accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze operative. La richiesta dovrà specificare l'orario giornaliero di lavoro desiderato e la sua distribuzione.

and a statement from the mother's employer certifying the renunciation of her entitlement.

7. Adoption and Custody. In case of adoption or custody either national or international the mandatory maternity leave and parental leave will be governed by the provisions of the existing laws on the matter.

8. Protection of female workers. Working women have a right to job preservation as follows:

a. Working women may not be separated during the period from the onset of pregnancy to the child's first birthday, except for just cause, cessation of the activity to which the employee is assigned, or expiration of temporary appointment. In case of resignation, the labor inspectorate will have to validate the resignation action. In cases of resignation, employees will not be required to provide advance notice.

b. Women may not be separated from the date of request of publication of bans to one (1) year following marriage, except for just cause, closure of installation, cessation of the activity to which the employee is assigned, or expiration of temporary appointment.

9. In order to allow for full time permanent employees to assist the child until the age of three years, management may approve the request of temporary conversion from full time to part time as permitted by operational needs. The request will specify the desired daily work hours and their distribution.