ARTICOLO 25: SICUREZZA ED IGIENE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Responsabilità del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di tutti quei provvedimenti necessari ad assicurare a tutti i dipendenti condizioni di lavoro salubri e sicure, in conformità con il Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni e provvedimenti attuativi, nella misura in cui sono applicabili alle Forze Armate U.S.A. in Italia e con la finalità di armonizzare i programmi antinfortunistici U.S.A. con le normative italiane ed in ogni caso applicando le normative più protettive.

Principalmente ciò consisterà nel:

a. Effettuare e documentare una Valutazione dei Rischi

b. Tenere informati i dipendenti sui rischi in generale e sui rischi specifici alle rispettive mansioni o ambienti di lavoro.

c. Organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), designando il Responsabile di tale Servizio (RSPP) e assegnando il personale occorrente per il funzionamento del Servizio stesso, informando i dipendenti circa i metodi di attuazione del programma di prevenzione e protezione adottati per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

d. Mettere a disposizione del personale tutti i dispositivi di protezione (DPI), il vestiario, ecc., impartendo a ciascun dipendente l'addestramento necessario in materia di prevenzione e protezione, compreso l'addestramento sulle procedure antincendio, sui piani di evacuazione e sul primo soccorso.

ARTICLE 25: SAFETY AND HEALTH IN THE WORK ENVIRONMENT

1. Employer's responsibilities.

The employer will be responsible for taking all necessary actions to ensure healthy and safe working conditions for all employees in accordance with the Unified Code on Safety in the Workplace, legislative decree 81/2008 and ensuing modifications and implementing provisions to the extent that they are applicable to the U.S. Forces in Italy and with the intent of harmonizing US safety programs with these programs and in any case the most stringent provisions prevail.

Primarily this involves:

a. Conducting and documenting risk assessment.

b. Keeping all employees apprised of general hazards as well as hazards specific to respective duties or work site.

c. Organizing the prevention and protection service, designating the chief of such service, and assigning other personnel as needed; apprising employees of prevention and protection methods adopted to ensure a safe and healthy work place.

d. Making available to employees all necessary protective equipment, clothing, etc., and providing each employee the necessary safety training, to include fire prevention and protection, evacuation, and first aid training.

e. Provvedere alla formazione e informazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e delle altre persone aventi responsabilità nei campi della sicurezza e della tutela della salute mediante la partecipazione ai corsi di addestramento prescritti per assicurarne la competenza per poter espletare le rispettive funzioni.

e. Providing for employee safety representatives and other persons having safety or health protection responsibility to attend the training courses respectively prescribed for them to qualify for assigned functions.

f. Incaricare un medico(i) competente(i) della gestione di programmi quali le visite di idoneità pre-impiego, la medicina del lavoro e, ove richiesto, visite mediche periodiche; fornire consulenza medica professionale ai dipendenti e mantenere le cartelle cliniche prescritte.

f. Designating competent physician(s) to operate programs such as pre-employment physicals, occupational health, and where required, medical surveillance; provide professional medical advice to employees; and establish and maintain prescribed medical records.

g. Prevedere un cambio di attività o una interruzione di 15 minuti ogni 120 minuti per quei dipendenti le cui mansioni oggettivamente richiedano l'uso di un videoterminale (VDT) per almeno 4 (quattro) ore consecutive.

g. Provide for a change in activity or a 15 minute break every 120 minutes for employees whose duties objectively require the use of a computer video terminal (CVT) for at least four (4) consecutive hours.

h. Effettuare a nessun costo per i dipendenti le visite mediche, le analisi cliniche, ecc., prescritte e, in caso di infortunio sul lavoro, fornire il trattamento di pronto soccorso.

h. Providing, at no cost to employees, required medical examinations, laboratory tests, etc., and, in case of on-the-job injury, emergency first aid treatment.

i. Far rispettare le norme antinfortunistiche adottando gli opportuni provvedimenti correttivi.

i. Enforcing safety rules, and taking appropriate corrective action.

j. Ciascuna installazione costituirà una Commissione per la sicurezza di cui faranno parte:

j. Each installation will establish a safety committee consisting of:

1) Un Responsabile della Sicurezza, che rappresenta il Comandante dell'installazione o equivalente.

1) A safety official acting on behalf of the Commander, Commanding Officer or equivalent.

2) Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che soddisferà i requisiti di istruzione e certificazione per poter espletare tali funzioni in Italia, come previsto dal comma 1.e) del presente articolo. Qualora il Responsabile di cui al

2) The person Responsible for the Prevention and Protection Service (RSPP), who shall meet the training and certification requirements for the fulfillment of such duties in Italy, as per para. 1.e) of this article. If the Responsible Person at 1) above

punto 1) sopra sia in possesso di tali requisiti, le due figure potranno coincidere.

3) Il medico competente incaricato.

4) I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

k. La Commissione si riunirà ogni volta si renda necessario o sia richiesto e comunque almeno una volta all'anno. Resta inteso che le ore usate dai RLS per partecipare alle riunioni verranno considerate aggiuntive alle 40 ore di permesso retribuito previste al paragrafo 3a. Gli argomenti discussi dalla Commissione potranno essere di varia natura, purché attinenti con la sicurezza e l'igiene del posto di lavoro, in base a quanto indicato a titolo esemplificativo nell'allegato al presente articolo, oltre a quelli previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni come oggetto di discussione durante la Riunione Periodica. Tutte le parti in causa faranno ogni sforzo possibile per risolvere eventuali dispute all'interno dei Comandi prima di fare ricorso alle autorità esterne. Le procedure operative della Commissione saranno definite di comune accordo a livello locale e pubblicate sotto forma di disposizione. Inoltre, accordi locali regoleranno l'accesso alle aree di lavoro dei rappresentanti per la sicurezza.

2. Responsabilità dei lavoratori.

I lavoratori:

a. Hanno il diritto di monitorare l'applicazione delle misure intese a prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali.

satisfies these requirements, he/she may occupy both positions.

3) A designated competent physician.

4) The employees' representatives for safety (ESRs).

k. The safety committee will meet whenever necessary or requested, and at least once a year. No charge will be made to the 40 hours administrative leave in paragraph 3a when attending such meetings. The agenda items discussed by the safety committee may cover several subjects provided they concern safety and health in the workplace in accordance with the attachment to this article which indicates examples, besides those listed by the Unified Code on Safety in the Workplace, Legislative Decree 81/2008 and ensuing modifications for discussion during the Periodic Meeting. All parties concerned will exert every effort possible to resolve any disputes in house, before recourse to off-base authorities is considered. Operating procedures for the above committee will be determined by mutual agreement and published in instructions at the local level. In addition, local agreements will regulate access of the ESRs to work areas.

2. Employees' responsibilities.

Employees:

a. Are entitled to monitor the application of the measures intended for the prevention of on-the-job injury and occupational diseases.

b. Si sottoporranno a tutto l'addestramento in materia di Sicurezza ed ai programmi medici appropriati che vengano resi disponibili dal datore di lavoro e rispetteranno in ogni occasione gli standard ed i requisiti di sicurezza prestabiliti.

c. Utilizzeranno con diligenza i Servizi di protezione, l'equipaggiamento ed il vestiario protettivo forniti dal datore di lavoro e si asterranno dal modificare l'equipaggiamento di sicurezza senza previa autorizzazione.

d. Si asterranno dal compiere azioni che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o la proprietà del governo.

e. Riferiranno immediatamente al proprio supervisore qualsiasi infortunio o incidente sul lavoro a loro occorso.

f. Segnaleranno al proprio supervisore le deficienze notate nei Dispositivi, nell'equipaggiamento e nel vestiario protettivo a loro assegnati.

g. In caso di effettivo pericolo per la vita delle persone o per la loro integrità fisica, come per esempio incendi o cavi elettrici scoperti, o in caso di possibilità di seri danni alla proprietà, interverranno, per quanto possibile nella loro area di competenza.

3. Attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Come previsto dall'Accordo Interconfederale che definisce le modalità di nomina dei RLS in difetto di diversa normativa contrattuale, gli RLS saranno nominati dalle OO.SS. locali tra i propri rappresentanti sindacali o eletti dai dipendenti. Conseguentemente, tutti i RLS, indipendentemente da

b. Will undergo all safety training and appropriate medical programs made available by the employer, and comply with established safety standards and requirements at all times.

c. Will diligently use protective services, equipment, clothing, etc., as provided by the employer, and refrain from making alterations to safety equipment without prior authorization.

d. Will abstain from engaging in acts, which may be dangerous to their own safety or that of other employees or government property.

e. Will immediately report to the appropriate supervisor any on-the-job injury or accident that they personally sustain.

f. Will report deficiencies noted in protective devices, equipment, and clothing assigned to them to the respective supervisor.

g. In case of actual danger to peoples' lives or physical integrity, such as fire or bare electrical wires, or in case of the possibility of serious damage to property, will take action insofar as possible within own area of expertise.

3. Employee Safety Representatives' (ESRs) Attributions:

As stated in the Agreement between Unions and Business Managers' Associations which defines the nomination procedures for ESRs if no different provisions exist in the applicable COE, ESRs will be appointed by the local Unions Organizations among their Union representatives, or elected by the employees. As a

ogni altra circostanza, agiranno esclusivamente in tale veste ogni volta siano coinvolti in attività proprie dei RLS o a queste attinenti, godendo quindi delle protezioni istituzionali, normalmente concesse ai rappresentanti sindacali, e ovviamente mantenute dai RLS aventi duplice status.

Nell'eseguire le funzioni ad essi delegate, i RLS, che siano eletti dai dipendenti o designati dal sindacato:

a. Avranno garantito tempo sufficiente per espletare le loro funzioni, con un minimo di 40 ore per anno di permessi retribuiti per ciascun rappresentante. Il dipendente dovrà dare informazione al proprio supervisore ed al responsabile della sicurezza del Comando al momento dell'espletamento di tali mansioni.

b. Avranno accesso a tutte le aree "non riservate" dove lavorano dipendenti italiani.

c. Verranno consultati dal datore di lavoro, su base sistematica, durante la valutazione del rischio e l'organizzazione della conseguente formazione dei lavoratori e riceveranno appropriata documentazione.

d. Segnaleranno al responsabile per la sicurezza dell'installazione, o ad altra persona Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), deficienze nella sicurezza e qualunque altro incidente che richieda azioni correttive.

e. A ciascun RLS per lo svolgimento dell'incarico dovrà essere fornito uno specifico corso di formazione ed informazione di almeno 32 ore. Il costo del corso è a carico del datore di lavoro, come pure le ore necessarie per parteciparvi.

consequence, and independently of any other circumstances, all ESR's will be acting exclusively in that capacity whenever engaged in ESR or ESR related activities, enjoying therefore all the statutory safeguard normally afforded to union officials, and obviously retained by ESR having dual status.

In carrying out their delegated functions, the employee-elected or union-appointed Employee Safety Representative (ESR) will:

a. Be granted sufficient time to carry out his/her functions, with a minimum of 40 hours per annum per person paid administrative leave. The employee is required to inform his/her supervisor and management safety official upon carrying out these functions.

b. Have access to all unclassified areas where Italian employees perform work.

c. Be consulted by the employer, on a systematic basis, in the course of risk assessment, and related training classes, and be provided appropriate documentation.

d. Report to the installation safety officer, or other person in charge of the Prevention and Protection Service (RSPP), safety deficiencies and any incident that may require corrective action.

e. Each ESR will be entitled to a minimum specialized safety training of 32 hours provided at no cost to the employee, including the time necessary to attend this training.

f. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, siano essi eletti dai dipendenti o nominati dai sindacati, rimarranno in carica per un periodo di tre anni con i seguenti criteri:

1) Attività con 200 o meno dipendenti: 1 rappresentante per ciascuna O.S.

2) Attività con dipendenti tra 201 e 1000: 2 rappresentanti per ciascuna O.S.

3) Attività con più di 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per ciascuna O.S.

f. ESR's are either nominated by the unions or elected by employees for a period of three years in accordance with the following criteria:

1) Activities with 200 or less employees - 1 representative for each union.

2) Activities with 201 to 1000 employees - 2 representatives for each union.

3) Activities with over 1000 employees - 3 representatives for each union.

Allegato all'articolo 25

Esempi di possibili centri di interesse per la commissione mista per la sicurezza (art. 25, comma 1):

Addestramento in materia di sicurezza per la generalità dei dipendenti o per specifiche professioni.

Condizioni ambientali generali dei posti di lavoro.

Conflitti tra organizzazione del lavoro e misure di prevenzione.

Apparecchiature elettriche e loro uso corretto.

Videoterminali e loro uso corretto.

Estintori antincendio e loro uso corretto.

Dispositivi di protezione individuale.

Piani di evacuazione di emergenza.

Attachment to article 25

Examples of areas of possible interest to the joint safety committee (art. 25, para. 1)

Safety training, for all employees or for specific professions.

General environmental condition of work places.

Conflicts between the organization of work and preventive measures.

Electrical apparatus and correct usage thereof.

Video terminals and correct usage thereof.

Fire extinguishers and correct usage thereof.

Individual safety equipment.

Emergency evacuation plans.

Condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro temporaneo (cantieri edili).

Lavori in altezza (a più di 2 metri da una superficie di lavoro stabile).

Uso dei carrelli elevatori.

Safety conditions at temporary work places (construction sites).

Work at elevated levels (over 2 meters above a stable work surface).

Use of forklifts.

ARTICOLO 26: UNIFORMI ED INDUMENTI PROTETTIVI

1. Il datore di lavoro provvede nelle circostanze seguenti alla fornitura di indumenti da lavoro a titolo gratuito:

a. A tutti gli operai.

b. Quando nel rispetto delle normative che si applicano al datore di lavoro e per motivi d'igiene e sicurezza, l'uso di vestiario adeguato risulti necessario ai fini della protezione del lavoratore.

c. Quando, per motivi di altra natura, il datore di lavoro dispone che determinati dipendenti indossino sul lavoro uniformi apposite od indumenti atti a permettere il riconoscimento del servizio espletato.

2. I dipendenti sono tenuti ad utilizzare, quando sono in servizio, gli indumenti e i dispositivi assegnati come previsto in questo articolo e utilizzarli secondo le normative vigenti e le disposizioni del datore di lavoro. Quanto fornito rimarrà proprietà del datore di lavoro.

3. Quando il medico competente determina e certifica che il dipendente necessita di dispositivi di protezione individuale per motivi medico-sanitari-ortopedici per poter svolgere le mansioni assegnate,

ARTICLE 26: UNIFORMS AND PROTECTIVE WORK CLOTHING

1. The employer will issue work clothing without cost to the employees as follows:

a. All Operai employees.

b. Where consistent with the regulations applicable to the employer for reasons of health and safety, it has been determined that the employees' need for protection will be met through the use of adequate and suitable protective clothing.

c. Where, for other reasons, the employer determines that the employees should wear distinctive clothing or uniform work clothing while performing duties officially assigned to them.

2. Employees will be required to utilize, while on duty, all the issued clothing and equipment as provided in this article, and to use them in accordance with the current laws and employer's policies. Issued items will remain the property of the employer.

3. When the competent physician determines that, in order to perform assigned duties, an employee needs specific protective devices and/or medical aids for medical, health, or orthopedic reasons, the employer

il datore di lavoro se ne fara' carico a nessun costo per il dipendente. I dispositivi forniti al dipendente rimarranno proprieta'del datore di lavoro e saranno conservati sul luogo di lavoro.

shall provide them at no cost as supported by the competent physician certificate. Issued items will remain the property of the employer and will remain at the worksite.

ARTICOLO 27: PRODUTTIVITÀ

Le parti concordano che il lavoratore ha il dovere di dare una giornata di giusto lavoro in cambio di una giornata di equa retribuzione, nonchè di contribuire con impegno alle finalità produttive del datore di lavoro.

ARTICLE 27: PRODUCTIVITY

The parties agree that it is the responsibility of each employee to produce a fair day's work for a fair day's wages and make every effort to contribute to the end product of the employer.

ARTICOLO 28: NORME DI CONDOTTA

1. Ciascun dipendente è tenuto a mantenere verso i colleghi di lavoro, i propri subordinati, i superiori gerarchici, gli aspiranti all'impiego, clienti o clienti potenziali ed il pubblico in genere, un comportamento esente da azioni o atteggiamenti discriminatori basati sulla razza, colore, religione, sesso, orientamento sessuale, età, nazionalità, o handicap fisico o mentale. Inoltre, ciascun dipendente deve astenersi da comportamenti aventi caratteristiche di molestia sessuale.

2. Il lavoratore è tenuto a:

a. Presentarsi al lavoro in condizioni tali da permettere il regolare svolgimento del lavoro e rispettare gli orari di lavoro stabiliti.

b. Attenersi alle disposizioni del superiore svolgendo diligentemente i compiti assegnati. Nei lavori che

ARTICLE 28: STANDARDS OF CONDUCT

1. Each employee is expected to maintain conduct which is free of discrimination towards co-workers, subordinates, supervisors, job applicants, actual and potential customers, and the general public, that is based on race, color, religion, sex, sexual orientation, age, national origin, or physical or mental disability. In addition, employees must refrain from conduct of a sexual harassment nature.

2. Each employee is expected to:

a. Report promptly for work in a condition that will permit the proper performance of assigned duties and adhere to established work schedules.

b. Comply with supervisor instructions and perform assigned duties with diligence. In positions involving customer contact, exercise tact and courtesy.

comportano rapporti col pubblico, usare tatto e cortesia.

c. Conservare riservatezza sulle informazioni il cui uso è limitato alle necessità di servizio.

d. Non asportare documenti od atti di ufficio per motivi non consentiti.

e. Utilizzare e conservare quanto di proprietà delle FF.AA. U.S.A. in maniera regolamentare.

f. Rispettare le norme di sicurezza.

g. Attenersi a norme e regolamenti disposti in relazione alla particolare natura del lavoro e comunicati ai dipendenti ed alle organizzazioni sindacali.

h. Evitare l'abuso di alcoolici durante l'orario di servizio.

i. Attenersi alle formalità previste in questo documento (art. 21 e 23) in relazione a notifica e giustificazione delle assenze.

j. Comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni cambiamento di indirizzo e rispettare l'articolo 23 paragrafo 6f in caso di malattia.

k. Astenersi dall'offrire regali a qualsiasi superiore, eccezion fatta per doni di valore esiguo fatti in occasione di ricorrenze o circostanze particolari. I superiori sono tenuti a non accettare tali regali.

3. Il dipendente:

a. Non eserciterà attività privata o professionale tali da creare conflitto di interessi col rapporto di

c. Safeguard information that is only for official use.

d. Not remove official documents or records for unauthorized reasons.

e. Use and maintain property of the employer appropriately.

f. Comply with safety regulations.

g. Conform to special standards and requirements as established for the particular nature of the work and made known to employees and unions.

h. Refrain from abuse of intoxicants during duty hours.

i. Comply with rules governing notification and justification of absences as stipulated in this document (articles 21 and 23).

j. Promptly inform the employer of changes in address and comply with article 23 paragraph 6f in case of illness.

k. Refrain from giving a gift or present (other than nominal gifts in recognition of special occasions); supervisors are to refrain from accepting such a gift or present.

3. Employees will not:

a. Engage in any private business or professional activity which will result in a conflict between

lavoro o che comunque implichino l'uso ai fini personali di informazioni ottenute mediante il rapporto di lavoro o da cui possa ragionevolmente derivare il discredito nei riguardi del datore di lavoro.

b. Non richiederà nè accetterà nè converrà di accettare favori o qualsiasi cosa di valore in cambio dell'esecuzione o della omissione di compiti di ufficio.

c. Non userà direttamente o indirettamente, nè autorizzerà l'uso di qualsiasi proprietà del Governo, compresi i beni in uso per affitto o nolo, per attività che non siano quelle ufficialmente consentite ed autorizzate.

d. Si asterrà dal causare molestie sessuali, né persisterà, dopo esserne stato diffidato, in comportamenti che il destinatario percepisce come tali.

e. Non mancherà di riferire o correggere casi di molestie sessuali o altre situazioni di discriminazione vietata in genere, riscontrate nell'ambito della propria sfera di responsabilità, se in posizione di supervisione.

4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai precedenti punti d ed e, i Comandi e le OO.SS., ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità, si impegnano ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori ed a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. A tal fine verranno intraprese iniziative atte a prevenire e/o rimuovere violazioni di tali comportamenti. Nel caso si verifichino molestie sessuali, le parti si impegnano a fornire una assistenza tempestiva, adeguata ed imparziale a coloro che ne sono stati oggetto, in applicazione di quanto previsto dal successivo articolo 33, nel rispetto

his/her private interests and the interests of the employer or which involve the use of inside information, gained through his/her official position, to further a private interest, or which may reasonably be expected to bring discredit upon the employer.

b. Solicit, accept, or agree to accept any favor or anything of value in return for performing or failing to perform an official act.

c. Directly or indirectly use or allow the use of employer owned or leased property of any kind for other than officially approved activities.

d. Engage in sexual harassment, or persist in behavior perceived as such by the recipient(s) after the latter have made their perception known to the offender.

e. Fail to report or correct cases of sexual harassment, or other situations of prohibited discrimination in general, found to exist in own areas of responsibility, if in a supervisory position.

4. For the purpose of applying the provisions cited in paragraphs d. and e. above, management and the unions, within the scope of their respective responsibility, are committed to ensuring a work environment aimed at protecting the freedom and dignity of the workers and fairness of interpersonal relationships. For this purpose, action will be taken to prevent and/or correct violations of such behavior. In cases of sexual harassment, the parties are committed to provide timely, adequate, and impartial assistance to those who have been subjected to harassment, in accordance with the procedures set forth in article 33, with due respect to the privacy of the individuals

della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta. Le molestie sessuali sul lavoro e/o comunque in occasione di lavoro costituiscono illecito disciplinare, come pure atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale od intende rendere o renda testimonianze, o contro chi svolge la funzione di componente della commissione di cui all'articolo 33. Le sanzioni saranno commisurate alla gravità delle mancanze ed in funzione sia della tutela dei lavoratori sia del mantenimento dell'ordine e della disciplina, così come esemplificato dall'allegato 6.

involved, and ensuring protection from direct or indirect reprisal against the individual subject to harassment or whoever wishes to render testimony. Disciplinary action is warranted in cases of sexual harassment in the work environment and/or however connected with work; as well as any act of reprisal against the complainant, individuals rendering testimony, and members of the commission provided for by article 33. Corrective action will be proportionate to the seriousness of the offense and will serve to protect employees, as well as to maintain order and discipline. Disciplinary action will be taken in accordance with attachment 6.

ARTICOLO 29: ATTIVITÀ ESTERNE

1. Il rapporto di lavoro è incompatibile con altri impegni od attività esterne, retribuiti o meno, nelle circostanze seguenti:

a. Se tali attività od impegni possono influenzare negativamente la qualità della prestazione a danno degli interessi del datore di lavoro. Ciò può avvenire, ad esempio, se il rapporto esterno è con Società legata alle FF.AA. U.S.A. da contratti di appalto e le mansioni all'interno dei Comandi sono tali che il dipendente può influire sull'aggiudicazione ed esecuzione dei contratti stessi.

b. Se il rapporto di lavoro col Comando si pone comunque in conflitto con l'attività esterna.

2. Se, a giudizio del datore di lavoro, le mansioni assegnate al dipendente sono incompatibili con l'attività esterna, al dipendente può essere richiesto di interrompere tale attività, oppure risolvere il rapporto con il Comando. Al dipendente sarà concesso

ARTICLE 29: OUTSIDE ACTIVITY

1. Employees will not accept or undertake outside employment or activity paid or unpaid, under the following conditions:

a. Where such private employment or activity might influence the results of an employee's performance of duty to the detriment of the employer's interests such as employment with a firm holding contracts with the employer where the employee may be in a position through her/his employment to influence the holding or making of contracts.

b. Where the official position of an employee is otherwise compromised by reason of outside activity.

2. When the employer determines that a conflict exists with the employee's assigned duties with the employer and any outside activity, the employee may be required to discontinue such outside activity or resign from employment with the employer. The employee will be

un periodo di tempo ragionevole per decidere. Se il dipendente non cessa l'attività esterna oppure non rassegna le dimissioni sarà licenziato con preavviso a norma dell'articolo 56.

allowed reasonable time for decision. When the employee fails to discontinue the outside activity or fails to submit his/her resignation, he/she will be separated with notice in accordance with article 56.

ARTICOLO 30: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Il dipendente ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni. L'inosservanza dei doveri da parte del dipendente può comportare uno dei seguenti provvedimenti in relazione all'entita' della mancanza ed alle circostanze che l'accompagnano:

a. Richiamo verbale.

b. Ammonizione scritta.

c. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a dieci giorni.

2. L'allegato 6 contiene disposizioni generali in tema di infrazioni e relative sanzioni disciplinari.

3. In caso di ammonizione scritta o di sospensione è data al lavoratore comunicazione scritta degli addebiti e della sanzione disciplinare che si intende adottare, con invito a presentare le sue difese in forma scritta nel termine di cinque giorni lavorativi dalla data di ricevuta della comunicazione. All'atto della notifica della proposta di provvedimento disciplinare, il datore di lavoro informerà il dipendente per iscritto della facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale. Copia della proposta di provvedimento sarà inviata alle OO.SS. se il dipendente lo autorizza. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale. In caso di

ARTICLE 30: DISCIPLINARY ACTION

1. The employee is required to meet the obligations inherent in assigned duties in the most diligent manner. Non-compliance with employee obligations may result in one of the following actions which the employer will take based on the gravity of the offense and surrounding circumstances:

a. Verbal reprimand.

b. Written reprimand.

c. Suspension from work without pay for a period of one to ten days.

2. Attachment 6 represents general categories of offenses and penalties for which disciplinary action is appropriate.

3. In case of written reprimand or suspension, the employee will be advised in writing of the charges and of the proposed disciplinary action and will be provided an opportunity to respond in writing within five (5) workdays of receipt of the notice. At the time of notification of the proposal the employer will inform the employee in writing that they may request assistance from a union representative. A copy of the proposed action will be provided to the union representatives, if authorized by the employee. A union representative may assist the employee. If the employee contests the charges and the reasons given in his/her response are acceptable to the command, the

contestazione degli addebiti da parte del dipendente, se le ragioni da questi presentate sono accettate dal Comando, il provvedimento è ritirato o modificato. Se la decisione non è accettata dal dipendente, questi può richiedere ed il Comando provvede alla convocazione della Commissione per i provvedimenti disciplinari.

proposed action will be either modified or withdrawn. If the action taken is not acceptable to the employee, he/she may request and the Command will convene the Disciplinary Action Review Board.

a. La Commissione sarà costituita nell'installazione e composta di due (2) rappresentanti del datore di lavoro non facenti parte della scala gerarchica del dipendente e di un (1) rappresentante sindacale per ciascuna (2) organizzazione. La Commissione dovrà esprimere entro 15 giorni lavorativi dalla convocazione la sua decisione sul provvedimento disciplinare. Tale decisione dovrà risultare da apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti la Commissione e sarà vincolante per le parti. Il mancato accordo rende libere le parti stesse di assumere le iniziative che riterranno opportune.

a. Such board will be established within the command and shall consist of two (2) representatives from management not from the employee's chain of command and one (1) from each of the two (2) unions. The board must, within 15 workdays of convening, issue a decision concerning the disciplinary action. Such decision must be formally recorded and signed by all board members, and will be binding on both parties. In the event of disagreement each party is free to pursue appropriate action.

b. Nell'esaminare casi di molestie sessuali, la Commissione sarà costituita da rappresentanti maschili e femminili per ogni parte. L'accusato e la vittima avranno il diritto di essere ascoltati dalla Commissione e di sottoporre prove documentali che non siano già state acquisite agli atti.

b. When reviewing sexual harassment cases, the Disciplinary Action Review Board shall consist of mixed representation (one female and one male on each side). The accused and the victim shall have the right to be heard by the board, and to produce any documentary evidence not already included in the case file.

ARTICOLO 31: NORME PER GUIDATORI DI AUTOMEZZI

1. In caso di sospensione della patente dovuta a fatti che non comportano licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai conducenti di automezzi e a quei lavoratori le cui mansioni comportano necessariamente la guida di automezzi, sarà conservato il posto fino alla conclusione del giudizio di primo grado. In pendenza di giudizio, si darà luogo a trasferimento ad altro lavoro. Se necessario, il

ARTICLE 31: SPECIAL PROVISIONS FOR VEHICLE OPERATORS

1. Drivers and other employees whose position requires driving as an inherent requirement, whose license is suspended for reasons which do not warrant separation for cause or justified reasons, will have their job protected until completion of the trial of first instance. Pending decision by the Court, the employee will be temporarily reassigned to another job. If

dipendente potrà essere adibito senza formalità a mansioni varie, anche in via sperimentale.

2. Nell'impossibilità di perfezionare il trasferimento per mancanza di posti od inidoneità del lavoratore, verrà erogata in ogni caso la retribuzione per un periodo di 60 giorni solari successivi alla sospensione della patente, prescindendo dall'entità delle effettive prestazioni.

3. Trascorsi i 60 giorni, il lavoratore non trasferito dovrà esaurire le ferie eventualmente spettantigli prima di essere collocato in aspettativa non retribuita.

necessary, duties may be assigned informally on a tentative or expedient basis.

2. If formal reassignment is prevented by lack of position or the employee's unfitness for available positions, the employee will be entitled to regular pay for a period of 60 calendar days following withdrawal of license, regardless of duties performed.

3. If not reassigned within 60 days, the employee will use any available leave before being placed on leave without pay.

ARTICOLO 32: TUTELA DELLA PROPRIETÀ DEL DATORE DI LAVORO

Il personale è tenuto a prestare la dovuta diligenza onde evitare sprechi e danneggiamenti ai beni e materiali di proprietà del datore di lavoro. Gli eventi dannosi imputabili a colpa semplice da parte del dipendente non daranno luogo a risarcimento.

ARTICLE 32: SAFEGUARDING THE EMPLOYER'S PROPERTY

Employees are required to exercise due diligence to preclude damage or waste of the employer's property. In situations where loss or damage is a result of simple negligence the employee will not be held financially liable.

ARTICOLO 33: RECLAMI E RICORSI

1. Il datore di lavoro riconosce e fa propria l'importanza di affrontare e dirimere con sollecitudine ogni reclamo del lavoratore. Le procedure che seguono permettono di esaminare espressioni di malcontento e azioni di ricorso vertenti su cause e condizioni di lavoro ricadenti nell'ambito giurisdizionale del rappresentante locale del datore di lavoro. Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura i ricorsi relativi all'inquadramento e le vertenze attinenti

ARTICLE 33: GRIEVANCES

1. The employer recognizes and endorses the importance of acknowledging and promptly adjusting any employee's grievance. The following grievance procedures cover those matters which result from dissatisfaction or misunderstanding arising in the work situation that are within the jurisdiction of the local representative of the employer. Classification appeals, separations and matters covered by other

alla risoluzione del rapporto o a situazioni disciplinate in altri articoli di questo documento.

a. Primo Stadio. Quale passo iniziale, il dipendente esprimerà il reclamo a voce al superiore diretto. Se necessario, questi accerterà i fatti al fine di pervenire a decisioni equanimi e basate su fatti esaurienti.

b. Secondo Stadio. Ove il reclamo non trovi composizione nella fase iniziale, il dipendente può farne oggetto di comunicazione scritta al capo del dipartimento o direttorato, informando di tale proposito il superiore diretto. Il capo dipartimento, ricevuta la comunicazione, può accertare i fatti attraverso apposita riunione informale.

(1) A tale riunione il dipendente può farsi accompagnare da un rappresentante sindacale. Il dipendente ha incondizionato diritto di presentare la propria versione dei fatti e di essere informato della posizione della direzione. Il capo dipartimento redige memoria della riunione indicando i nomi dei partecipanti e il contenuto del reclamo.

(2) Di norma, il capo dipartimento dà comunicazione scritta della decisione, chiaramente motivandola, entro cinque (5) giorni dalla data di riunione, o da quella di ricezione del reclamo scritto nel caso la riunione non si tenga.

c. Terzo Stadio. In ogni installazione è costituita una Commissione ricorsi composta da due rappresentanti nominati dalla direzione e due rappresentanti nominati dalle OO.SS. Se la decisione di secondo stadio manca di essere presa entro cinque giorni lavorativi, o il dipendente non è soddisfatto della decisione adottata, egli può richiedere l'esame del ricorso da parte della Commissione che si riunirà quanto prima. La decisione

provisions of this document are excluded from these procedures.

a. First Stage. An employee shall initially present the grievance orally through discussion with the immediate supervisor. The supervisor shall make an investigation to the extent necessary to reach a decision based on full and fair consideration of all facts.

b. Second Stage. If the matter is not reconciled at the first stage, the employee may submit the grievance in writing to the head of the department/directorate after informing the immediate supervisor of his/her intent to do so. Upon receipt of the grievance, the head of the department/directorate may conduct an informal meeting to determine the facts of the case.

(1) If a meeting is conducted, the employee may be accompanied by a union representative. The employee shall have full opportunity to present his/her side of the case and be informed of management's position in the case. A record of the meeting shall be kept by the head of the department/directorate. It will include the names of individuals present and a statement of the grievance.

(2) Within five (5) working days of the meeting (or receipt of the written grievance if no meeting is held), the head of the department/directorate shall issue a written decision stating the facts considered in making the decision.

c. Third Stage. Each installation must establish a Grievance Committee. The Committee will consist of two (2) representatives appointed by management and two (2) representatives appointed by the unions. If a second stage decision is not issued in five (5) working days or the employee is not satisfied with the resolution at the second stage, he/she may request review of the grievance by the Committee, which will

della Commissione, espressa a maggioranza, è vincolante nei riguardi di tutte le parti interessate. In caso di mancato accordo, ciascuna parte resta libera di perseguire le azioni ritenute opportune.

2. Nell'esaminare casi di molestie sessuali, la Commissione sarà costituita da rappresentanti maschili e femminili per ciascuna parte. L'accusato e la vittima avranno il diritto di essere ascoltati dalla commissione e di sottoporre prove documentali che non siano già state acquisite agli atti.

3. Il tempo necessario alla partecipazione a riunioni o audizioni disposte in applicazione di questa procedura è retribuito e non addebitabile a ferie, ma va comunque contenuto nel minimo indispensabile a garantire l'obiettivo ed esauriente esame del caso.

convene within promptly. A Committee decision is binding on all concerned, if taken by majority vote. In the event of disagreement each party is free to pursue appropriate action.

2. When reviewing sexual harassment cases, the Grievance Committee shall consist of mixed representation (one female and one male on each side). The accused and the victim shall have the right to be heard by the Committee, and to produce any documentary evidence not already included in the case file.

3. Any meetings or hearings, as provided for in these grievance procedures will not result in any charge to annual leave or loss of pay. However, such time shall be kept to the minimum necessary for ensuring a fair and complete review of the case.

ARTICOLO 34: DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

A norma del Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981, le tabelle delle retribuzioni e gratifiche vengono stabilite in base a rilevazioni annuali delle retribuzioni esterne. Il sindacato partecipa alla impostazione del piano di rilevazione annuale delle retribuzioni. Le indennità, eccezione fatta per quelle di cui è previsto in questo documento un meccanismo di aggiornamento annuale, sono riesaminate in occasione della rilevazione annuale.

ARTICLE 34: METHOD OF WAGE DETERMINATION

As indicated in the Memorandum of Understanding of 12 May 1981, schedules of wages and bonuses are established on the basis of annual wage surveys. The unions will participate in the preparation of the annual wage survey plans. Allowances (with the exception of those for which an annual adjustment formula has been established elsewhere in this document) will be reviewed in conjunction with annual wage survey.

ARTICOLO 35: PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

1. Il pagamento delle retribuzioni è effettuato in Euro entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo del mese.

2. Il computo dei compensi per prestazioni straordinarie, delle indennità dovute in base alle prestazioni effettive, nonchè di trattenute per assenze non retribuite, avviene, di norma, contestualmente alla retribuzione del mese successivo a quello in cui prestazioni o assenze si verificano.

ARTICLE 35: TIMETABLE FOR PAYMENT OF EARNED WAGES AND SALARIES

1. Employees are paid in Euro on or before the last workday of the month.

2. Computation of adjustments reflecting overtime work, other variables and allowances, as well as unpaid absences will normally be made as part of the monthly salary for the month following that of occurrence or performance.

ARTICOLO 36: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1. La Retribuzione Normale comprende i seguenti elementi:

a. Paga base

b. Indennità di Contingenza

c. Terzo elemento

d. Aumenti periodici di anzianità

e. Assegni "ad personam"

La retribuzione normale serve quale base di computo dei compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo, e relative maggiorazioni.

2. La Retribuzione Globale di Fatto comprende i seguenti elementi:

ARTICLE 36: NORMAL AND REGULAR PAY

1. Normal Pay. Normal pay consists of:

a. Base pay

b. Cost-of-living-allowance

c. Third element

d. Seniority pay

e. Personal supplement

Normal pay is used to compute premium pay differentials

2. Regular Pay. Regular pay consists of:

a. La retribuzione normale (vedi al precedente comma 1)

b. Compenso per orario prolungato

c. Indennità sostitutiva di mensa

d. Indennità di pernottamento (si applica ai soli pompieri assegnati alla turnazione di 24 ore)

e. Indennità congelate (art. 53)

f. Compensi ad personam, S.P.A. compreso

g. Indennità FF.AA. U.S.A. (Si veda l'allegato 8)

h. EDR (Elemento Distinto dalla Retribuzione)

La retribuzione globale di fatto serve quale base di computo delle spettanze per assenze retribuite, di 13ma e 14ma mensilità e del trattamento di fine rapporto.

a. Normal pay (see paragraph 1 above)

b. Extended workweek pay

c. Lunch allowance

d. Overnight allowance (applies to firefighters assigned to 24-hour shifts only)

e. Frozen allowances (See Article 53)

f. Monthly incumbency payments, inclusive of the APS

g. U.S. Forces differential (Attach 8)

h. EDR (Elemento Distinto dalla Retribuzione)

Regular pay is used to compute paid absences and the 13th and 14th month bonus and end of employment pay.

ARTICOLO 37: COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione normale oraria si ricava dividendo la retribuzione normale mensile relativa alla settimana di 40 ore per 173.

ARTICLE 37: COMPUTATION OF HOURLY COMPENSATION

The hourly rate of normal pay is 1/173 of the monthly rate of normal pay (40 hour workweek).

ARTICOLO 38: COMPENSO PER ORARIO PROLUNGATO

1. Il compenso per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali e fino a concorrenza del maggiore orario stabilito in conformità con il comma 1b dell'articolo

ARTICLE 38: EXTENDED WORKWEEK PAY

1. The extended workweek pay element constitutes compensation for work which is regularly scheduled in excess of 40 hours a week pursuant to article 18 para 1b. and which is compensable at straight time rates. The rate of extended workweek pay is computed

18 è a regime normale e si calcola moltiplicando la retribuzione oraria normale settimanale per:

	Orario settimanale di ore:
.025	41
.050	42
.075	43
.100	44
.125	45
.150	46
.175	47
.200	48

2. Il compenso orario prolungato puo' essere modificato o cessare in rapporto a modifiche dell'orario settimanale.

multiplying the employee's weekly rate of normal pay by:

	If the regularly scheduled weekly work hours are:
.025	41
.050	42
.075	43
.100	44
.125	45
.150	46
.175	47
.200	48

2. Extended workweek pay is subject to adjustment or discontinuation in conjunction with changes in regular weekly work hours.

ARTICOLO 39: ANZIANITÀ DI SERVIZIO AGLI EFFETTI NORMATIVI

1. Anzianità Convenzionale per Precedente Servizio U.S.A.

Il riconoscimento di precedenti rapporti di lavoro con le FF.AA. U.S.A. ai fini dell'anzianità convenzionale è deciso dal datore di lavoro. Gli interessati possono essere invitati ad esibire documentazione comprovante l'esistenza di rapporti di cui richiedono il riconoscimento. Tutti i periodi di lavoro alle dipendenze delle FF.AA. degli Stati Uniti in Italia, gestioni extra-bilancio (non-appropriated funds)

ARTICLE 39: CREDITABLE SERVICE AND ACCRUALS

1. Recognition of prior U.S. Forces Service.

Determinations regarding recognition of prior civilian service with the U.S. Forces are made by the employer. Employees may be required to furnish proof of service they wish credited. All periods of civilian employment with the U.S. Forces in Italy, whether paid from appropriated or non-appropriated funds agencies,

incluse, indipendentemente dal particolare status retributivo dell'interessato, concorrono a configurare l'anzianità di servizio convenzionale utile alla determinazione dei seguenti istituti normativi:

a. Categoria di ferie, intendendosi per tale la misura annuale delle ferie in relazione all'anzianità di servizio.

b. Misura del preavviso di licenziamento.

c. Fattore "anzianità di servizio complessivo" quale elemento preferenziale di conservazione del posto nella procedura di riduzione di personale (articolo 57, comma 2a).

d. Misura del trattamento economico di malattia ed infortunio in relazione all'anzianità di servizio (articolo 23, comma 3)

2. Anzianità di Servizio relativa al Rapporto in Corso.

Il servizio prestato durante il rapporto di lavoro in corso è calcolato nell'anzianità utile ai vari fini normativi secondo i criteri seguenti:

a. Tutto il servizio è utile ai fini elencati al comma precedente e si somma all'anzianità convenzionale eventualmente riconosciuta per rapporti pregressi.

b. Ferie e mensilità aggiuntive maturano in ragione di 1/12 della misura annua per ciascun mese solare intero di servizio durante l'anno di maturazione. Se assunzione o risoluzione del rapporto cadono nel corso del mese, il mese stesso si considera intero se la durata del rapporto è di almeno 15 giorni di calendario. Ferie e mensilità aggiuntive maturano anche nel caso di permesso non retribuito che non

regardless of pay status are creditable in determining an employee's:

a. Annual leave category, i.e., the annual leave entitlement based on length of service;

b. Length of the separation notice period.

c. RIF retention preference based on "total length of service" as set forth in article 57, paragraph 2a;

d. Sick leave compensation based on length of service (article 23, paragraph 3).

2. Creditable Service During current Employment.

Service during current employment is credited as follows:

a. All current service is creditable for the purpose listed under paragraph 1 above. It is added to any prior U.S. Forces' service recognized as creditable for those purposes.

b. Annual leave and bonuses are earned on the basis of one twelfth (1/12) of the annual entitlement for each calendar month of service during the year of accrual. During the month of appointment or termination, fractions of a month of service of at least 15 calendar days are counted as a full month. Leave without pay of 15 calendar days or less within any

ecceda i 15 giorni solari in un qualsiasi mese di calendario.

c. Se le assenze ingiustificate e sospensioni disciplinari cumulate nell'arco dell'anno di maturazione raggiungono in complesso il corrispettivo della metà delle ore lavorative mensili, la misura annua di ferie e mensilità è ridotta in ragione di 1/12 per ogni scaglione di assenze pari ad un mese o frazione di almeno metà mese. Ogni altra assenza non retribuita di durata inferiore alla metà delle ore lavorative mensili non comporta riduzione delle ferie o delle mensilità aggiuntive.

3. Riconoscimento di Anzianità per Servizio Militare.

Il servizio militare con le FF.AA. italiane prestato durante il rapporto di lavoro in corso con le FF.AA. U.S.A. in seguito a chiamata di leva o richiamo è calcolato nell'anzianità di servizio a norma di quanto previsto nell'articolo 65.

4. Il servizio utile ai fini degli aumenti periodici di anzianità è disciplinato all'articolo 41, comma 2. L'anzianità di servizio ai fini dell'indennità di anzianità dovuta sino al 31 maggio 1982 è individuata al comma 2a dell'allegato 3

given calendar month will not cause any reduction in the annual entitlement of annual leave and bonuses.

c. Unauthorized absences (AWOL) or disciplinary suspension of more than an aggregate 15 calendar days in a calendar year will result in a reduction of 1/12th (one-twelfth) of the annual entitlement of annual leave and bonuses for each 30 calendar days of absence or fraction of at least one-half (1/2) of a workmonth (15 days). No reduction in annual leave or bonus accrual is made in conjunction with any other non-pay absence which is less than one-half (1/2) of the monthly workhours in duration.

3. Recognition of Italian Military Service.

Periods of conscription or recall military duty with the Italian Armed Forces which occur during current employment are creditable as provided in art. 65.

4. Creditable service for seniority pay is defined in article 41, paragraph 2. Creditable service for pre-June 82 severance pay is defined under paragraph 2a of attachment 3.

ARTICOLO 40: MENSILITÀ AGGIUNTIVE

1. La tredicesima mensilità (Gratifica Natalizia) è corrisposta tra l'1 ed il 15 dicembre o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi nel corso dell'anno. Matura nella misura di un dodicesimo (1/12) della retribuzione mensile per ogni mese di servizio compreso tra l'1 gennaio ed il 31 dicembre. È calcolata sulla base della retribuzione

ARTICLE 40: BONUSES

1. Christmas bonus (13th month bonus) is paid between 1 and 15 December of each year or upon separation if this is earlier. The entitlement is accrued at the rate of one-twelfth (1/12) of one (1) month's pay for each month of service during the period from 1 January through 31 December. The basis for computation of the

globale di fatto al 31 dicembre, o eventualmente alla data della risoluzione del rapporto.

2. La quattordicesima mensilità (Gratifica Estiva) è corrisposta tra l'1 ed il 15 giugno di ciascun anno o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro se precedente. Matura nella misura di un dodicesimo (1/12) della retribuzione mensile per ciascun mese di servizio compreso tra il 1 luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo. È calcolata in base alla retribuzione globale di fatto al 30 giugno, o eventualmente alla data della risoluzione del rapporto.

3. Tredicesima e quattordicesima mensilità maturano per intero durante i congedi a retribuzione parziale dovuti a malattia, infortunio o astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio. Quanto erogato da enti mutualistici italiani a titolo di mensilità aggiuntive e/o gratifiche in relazione a detti periodi verrà trattenuto dalla retribuzione del dipendente o altrimenti accreditato al datore di lavoro. Ai dipendenti con rapporto a tempo parziale, le mensilità aggiuntive sono conteggiate in misura proporzionale al particolare orario di lavoro.

4. Le Condizioni di Impiego dell'11 ottobre 1984 prevedevano le gratifiche di autunno e primavera. Il diritto a tali gratifiche è venuto a cessare con l'istituzione dell'indennità mensile FF.AA. U.S.A. l'1 gennaio 1993 e liquidazione agli aventi diritto dei ratei di gratifiche maturati a tutto il 31 dicembre 1992.

bonus is the regular pay in effect as of 31 December or at the time of separation as appropriate.

2. Summer bonus (14th month bonus) is paid between 1 and 15 June of each year or upon separation, if this is earlier. The entitlement is accrued at the rate of one-twelfth (1/12th) of one (1) month's pay for each month of service during the twelve (12) month period between 1 July and 30 June of the following year. The basis for computation is the employee's regular pay in effect as of 30 June or at the time of separation, as appropriate.

3. The above bonuses are accrued in full during service periods of partial pay status because of sick, accident or compulsory maternity leave. Bonus payment effected by Social Security or Health agencies in consideration of existing insurance arrangements will be withheld from the employee's pay or otherwise credited to the employer. Part-time employees accrue bonuses in proportion to scheduled work-hours.

4. The conditions of employment dated 11 October 1984 included provisions for an annual fall bonus and an annual spring bonus. This entitlement is discontinued in conjunction with the activation of a monthly U.S. Forces differential effective 1 January 1993 and liquidation by lump sum payment of the current shares of these bonuses accrued through 31 December 1992.

ARTICOLO 41: AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. A decorrere dal 1 gennaio 1984, il dipendente ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio ad un

ARTICLE 41: PERIODIC SENIORITY INCREASE

1. Effective 1 January 1984 all employees are entitled to a seniority pay increase after each two (2) years

aumento della retribuzione fino ad un massimo di sette aumenti, salvo quanto previsto nel comma 7. Con decorrenza dalla data del 1 ottobre 2000 un ottavo aumento periodico di anzianita' e' stato concesso al compimento di tre o piu' anni di servizio effettivo ininterrotto successivi alla data del settimo aumento. Dalla data di entrata in vigore delle presenti Condizioni di Impiego al dipendente spetterà un nono aumento periodico di anzianita' al compimento di tre anni di servizio effettivo ininterrotto successivi alla data dell'ottavo aumento. Al dipendente che alla data di entrata in vigore di questa modifica avrà già accumulato tre o più anni di servizio effettivo dalla concessione dell'ottavo aumento periodico, spettera' il nono aumento periodico di anzianita' a far data dall'entrata in vigore del presente contratto.

2. Il primo aumento decorre dal primo giorno del periodo paga successivo a quello in cui si compie il primo biennio di servizio utile. I successivi aumenti sono attribuiti a due o tre anni di distanza dalla data di decorrenza dal precedente, salvo in caso di proroga del biennio di maturazione per effetto di assenze non computabili quali servizio effettivo. A tal fine si cumulano tutte le assenze non retribuite di almeno 20 giorni di calendario in un mese lavorativo nel corso del biennio o triennio ed il biennio o triennio stesso è prorogato di un mese per ogni mese di assenza o frazione superiore a 20 giorni di calendario in un mese lavorativo. Le assenze per malattia ed infortunio ed i periodi di congedo di maternita', congedo per paternita' e congedo parentale anche a retribuzione parziale a carico sia del datore di lavoro che degli istituti previdenziali, nonchè i periodi di servizio militare, sono assenze computabili quali servizio effettivo agli effetti di questo articolo.

of uninterrupted creditable service, up to a total of seven (7) increases, except for provisions in paragraph 7. As of the effective date of 1 Oct 2000 an eighth seniority increase was granted upon completion of three years or more of uninterrupted creditable service from the effective date of the seventh seniority increase. As of the effective date of these new Conditions of Employment a ninth seniority increase will be granted to employees upon completion of three years of uninterrupted creditable service from the effective date of the eighth seniority increase. Employees whose eighth seniority increase was granted three or more years before implementation of this change, will be granted the ninth seniority increase effective on the effective date of this document.

2. The first seniority increase is granted on the first day of the first pay period following completion of the first two (2) years of creditable service. Subsequent increases are granted on the second or third anniversary date of the prior increase, unless the waiting period is extended as a result of non-creditable absences. Aggregate absences in a non-pay status of at least 20 calendar days of one (1) work month during the two or three year period will result in extending the waiting period by one (1) month for each work month of absence or fraction of a month in excess of 20 calendar days of a work month. Sick leave, on-the-job injury leave, compulsory maternity leave, parental leave and paternity leave periods, or at less than full pay, whether paid by the employer or the insurance agency, as well as military furloughs, are considered as creditable service for the purposes of this article.

3. Gli aumenti periodici sono fissati in cifra. Le misure sono calcolate e fissate dal datore di lavoro in applicazione dei criteri di cui all'allegato 2.

4. In caso di passaggio al livello superiore, l'importo eventualmente già maturato è riproporzionato moltiplicando la misura dell'aumento relativa al livello superiore per il numero di aumenti già maturati. La misura così incrementata decorre dalla data della promozione. Il successivo aumento periodico decorre dalla data di scadenza del biennio o triennio in corso al momento della promozione

5. Al variare delle misure dell'aumento periodico a norma di quanto previsto dall'allegato 2, gli aumenti attribuiti dal 1 gennaio 1984, o in data successiva, sono ricalcolati in misura proporzionale all'aumento dell'importo unitario. In tal maniera il numero degli aumenti già attribuiti è costantemente commisurato all'importo corrente dell'aumento.

6. L'importo degli aumenti maturati antecedentemente al 1 gennaio 1984, è congelato e continua ad essere goduto a tempo indeterminato quale importo ad personam.

7. I dipendenti assunti antecedentemente al 1 gennaio 1980 conservano il diritto al raggiungimento del tetto fissato in cifra per il livello di inquadramento al 31 dicembre 1983, se superiore alla somma dell'importo congelato di cui al precedente comma 6 e dell'importo corrispondente agli otto aumenti attribuibili successivamente al 31 dicembre 1983. A tal fine, al dipendente saranno attribuiti ulteriori aumenti, o frazioni di aumento, oltre l'ottavo fino a concorrenza del tetto garantito. L'importo garantito è attribuito a ciascun interessato a titolo di ad personam in relazione all'inquadramento in atto al 31 dicembre 1983 e pertanto resta immutato indipendentemente da variazioni retributive e di inquadramento. Gli importi

3. Seniority pay increases are in fixed amounts. Amounts payable are computed and published by the employer in implementation of the procedures set forth in attachment 2.

4. In the event of promotion of an employee who has earned at least one (1) seniority increase, the seniority rate on the effective date of promotion is adjusted to the amount representing an equivalent number of increases at the higher level. The promotion does not affect the waiting period for the next seniority increase.

5. Upon implementation of revised schedules of seniority amounts in accordance with attachment 2, seniority increase earned on or after 1 January 1984 are recomputed to represent the same multiple of earned increase(s) at the revised value. Thus, the number of increases already granted is constantly adjusted to the current amount of the increase.

6. Aggregate seniority pay earned prior to 1 January 1984 is retained indefinitely as a frozen amount on an incumbency basis.

7. Employees hired prior to 1 January 1980 retain the right to progress to the ceiling established under the system and for the grade in effect on 31 December 1983, if higher than the sum of frozen seniority pay (paragraph 6 above) and the 8th increase to be received after 31 December 1983. In such a case, the employee is eligible for further BSI's or fraction of BSI until the protected ceiling is reached. The amount of protected ceiling is assigned to the employee on an incumbency basis in consideration of the grade held on 31 December 1983, and continues unchanged irrespective of changes in the employee's status, grade or pay. The amounts of protected ceilings for the various grade levels held as of 31

garantiti per i livelli di inquadramento in atto al 31 dicembre 1983 sono riportati al comma 8, articolo 41 delle Condizioni di Impiego dell'11 ottobre 1984.

December 1983 are as stipulated in art. 41, para 8 of the COE dated 11 October 1984.

ARTICOLO 42: LAVORO STRAORDINARIO, DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO

1. Il lavoro straordinario, domenicale e festivo deve essere espressamente disposto ed autorizzato. Il lavoro prestato dai pompieri assegnati alla turnazione di 24 ore è regolamentato all'articolo 54.

2. Si intende per lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni festivi elencati all'articolo 20.

3. Salvo quanto disposto per lavori discontinui o di attesa e custodia (art. 18, comma 1c), per i dipendenti del reparto emergenze (art. 18 comma 1d), ed in materia di cicli multisettimanali (art. 45, comma 6), è considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali, purchè nell'arco dello stesso decorra retribuzione (ferie, permessi ed assenze retribuite comprese). Nel caso di assenze non retribuite nel corso della stessa settimana in cui si verifica la prestazione straordinaria, le ore straordinarie effettuate fino a concorrenza di quelle a retribuzione zero sono considerate a regime ordinario, e come tali retribuite. Il lavoro straordinario non può superare le due ore in ogni giornata lavorativa, nè in complesso le dodici ore nella settimana salvo il caso di necessità operative impreviste od improvvise. Di norma, la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario è comunicata al personale con almeno 24 ore di preavviso. Il lavoro straordinario è retribuito come segue:

ARTICLE 42: OVERTIME, SUNDAY, HOLIDAY, AND NIGHTWORK

1. Overtime, Sunday and Holiday work must be expressly directed and authorized. Entitlement for firefighters assigned to 24-hour shifts is covered under article 54.

2. Holiday work is work performed on any of the holidays listed in article 20.

3. Except as otherwise provided for discontinuous or standby work (art. 18, para 1c), for the emergency dispatcher employees (art. 18, para 1d), and for multi-week work cycles (art. 45, para 6), overtime is any work in excess of 40 hours per week, provided the employee is in a pay status (to include paid leave and absences) throughout the scheduled weekly hours. If an employee was in a non-pay status during some or all of the regularly scheduled tour of duty, within a given administrative workweek, a number of hours equivalent to the hours in a non-pay status will be considered as "regular hours" and compensated as such. Overtime may not exceed two hours on a scheduled work day or a total of 12 hours in an administrative workweek, unless justified by an emergency. Normally, employees will be informed of the overtime requirement 24 hours in advance. Overtime shall be compensated as follows:

a. Straordinario feriale: 130% della retribuzione normale (retribuzione oraria maggiorata del 30%);

b. Straordinario in giorno di domenica compresa nella settimana lavorativa: 135%;

c. Straordinario nel giorno di riposo settimanale coincidente con la domenica o nella giornata di riposo settimanale sostitutiva della domenica: 160%;

d. Straordinario festivo: 160%.

4. Si intende per "Lavoro straordinario per chiamata", il lavoro straordinario effettuato in giornata non lavorativa, oppure dopo che il lavoratore, completato il normale turno di lavoro, abbia abbandonato la sede di lavoro. Il lavoro straordinario per chiamata è sempre considerato della durata minima di tre ore, e come tale retribuito.

5. Il lavoro ordinario (non straordinario) effettuato in giornata domenicale, festiva, o nel giorno di riposo settimanale sostitutivo della domenica è retribuito come segue:

a. Lavoro domenicale compreso nella settimana lavorativa:maggiorazione del 10% per ciascuna ora di lavoro (non si applica al personale di sala e cucina dei servizi di mensa exchange).

b. Lavoro nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica, o nel giorno di riposo sostitutivo della domenica: 150% della retribuzione normale per le ore lavorate (retribuzione oraria maggiorata del 50%)

c. Lavoro ordinario festivo: 150%.

a. Weekdays: 130% of normal pay (normal rate of pay for the hours worked, increased by a 30% differential)

b. Sunday which is a regularly scheduled workday: 135%

c. Weekly day of rest (Sunday or designated day in lieu):160%.

d. Holidays: 160%.

4. Call-back overtime means work performed on a non-workday, or on a regular workday after completion of the daily tour of duty and departure from the worksite. Call-back overtime is always considered to be at least three (3) hours in duration and compensated accordingly.

5. Compensation for non-overtime work on Sunday, weekly days of rest in lieu of Sunday, and holidays is as follows:

a. Work on a Sunday which is a regularly scheduled workday:10% differential for the hours worked (not applicable to food service employees of the Exchanges)

b. Work on a Sunday which is a non-workday or on the weekly day of rest in lieu of Sunday: 150% of normal pay (normal pay rate for the hours worked, increased by a 50% differential)

c. Any non-overtime holiday work: 150%

6. È considerato lavoro notturno quello prestato fra le 20:00 e le 6:00. Il lavoro notturno è compensato come sotto indicato salvo quanto disposto all'art. 45, comma 3:

a. È considerato lavoro notturno ordinario quello compreso nell'orario di lavoro settimanale. Per ciascuna ora di lavoro notturno ordinario, il dipendente ha diritto alla maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione oraria.

b. È considerato lavoro notturno occasionale quello non compreso nell'orario di lavoro settimanale. Per ciascuna ora di lavoro notturno occasionale, il dipendente ha diritto alla maggiorazione del 30% calcolata sulla retribuzione oraria.

c. Per le ore di lavoro notturno prestate in giornata festiva o domenicale alla maggiorazione per lavoro notturno si cumula quella relativa al lavoro festivo. Per le ore di lavoro straordinario effettuate durante l'orario notturno, la maggiorazione per il notturno occasionale si cumula con quella prevista per il lavoro straordinario.

6. Night work is work performed between 2000 and 0600 hours. Night work is compensated as stipulated below, except as otherwise provided under art. 45, para 3:

a. Scheduled night work is work performed within the regularly scheduled weekly tour of duty. The employee is entitled to a 15% differential of the hourly rate for each hour of scheduled night work performed.

b. Occasional night work is work performed outside the regularly scheduled weekly tour of duty. The employee is entitled to a 30% differential of the hourly rate for each hour of occasional night work performed.

c. When night work is performed on a holiday or Sunday, the night differential is paid in addition to the holiday differential. If overtime work is performed during night hours, the occasional night differential is paid in addition to the overtime compensation.

ARTICOLO 43: ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto dal datore di lavoro in forma diretta ed in misure non inferiori a quelle previste per i lavoratori dell'industria.

ARTICLE 43: FAMILY ALLOWANCES

The employer will pay directly to the employees family allowances in an amount not lower than prescribed for Industrial Personnel.

ARTICOLO 44: ASSEGNI AD PERSONAM

Il datore di lavoro può corrispondere assegni "ad personam" al fine di reclutare o trattenere specialità

ARTICLE 44: PERSONAL SUPPLEMENTS

The employer may pay a personal supplement to attract or retain scarce skills or to protect rates of pay in

professionali particolari, o conservare il trattamento economico in atto al momento di passaggio ad altre mansioni o trasferimenti di varia natura. Gli assegni possono essere progressivamente assorbiti fino al definitivo azzeramento, in occasione di aumenti di paga base e/o terzo elemento aventi carattere di aumento tabellare generalizzato o dovuti a promozione, nel limite del 50% dell'importo di ciascun aumento. Gli assegni non possono essere assorbiti da aumenti di contingenza o da aumenti periodici di anzianità. Il dipendente riceve comunicazione scritta delle caratteristiche dell'assegno e delle possibilità di assorbimento al momento della concessione.

conjunction with authorized position changes, reassignments, and transfers. These supplements may be reduced, until extinguished, through reduction(s) in an amount equal to 50% of increases on base pay and/or third element granted as a result of general pay schedule increase or promotion. No reduction is made in conjunction with increases in cost-of-living allowance or seniority pay. The employee shall be advised in writing of the conditions attached to payment and possible absorption of personal supplement at the time it is granted.

ARTICOLO 45: LAVORI IN TURNO E REGIMI DI ORARIO ATIPICI

1. Gli orari presi in considerazione ai fini del diritto al trattamento turnisti sono i seguenti:

a. Situazione di tipo A. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base mensile.Lavoratori avvicendati in turni sulle 24 ore per assicurare una attività continuativa dell'unità organizzativa per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana. Il dipendente ha diritto alla maggiorazione di tipo A quando lo schema individuale di turno copre l'intero arco delle 24 ore.

b. Situazione di tipo B. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base mensile.

(1) Questo paragrafo si applica solamente ai dipendenti assunti prima del 1 novembre 2013. Vi ricadono altri schemi di turnazione che prevedono

ARTICLE 45: SHIFT WORK AND UNCOMMON TOURS OF DUTY

1. The following situations are identified which will require shift/uncommon tour compensation:

a. Situation A - Entitlement is determined on a monthly basis. Shift workers rotating around the clock in organizations requiring a 24 hour-a-day operation, seven days a week. To qualify for Situation A entitlements, an employee's personal work schedule for the month must involve full round-the-clock rotation.

b. Situation B - Entitlement is determined on a monthly basis.

(1) This paragraph applies only to employees hired prior to 1 November 2013. Other shift arrangements which involve rotation through two or more shifts,

l'avvicendamento su due o più turni, uno dei quali inizia non più tardi delle ore 6:00 o si protrae almeno fino alle ore 22:00. Il diritto alla maggiorazione prevista per questa situazione si realizza se lo schema individuale di turno prevede l'assegnazione ad almeno due turni.

(2) Il presente paragrafo si applica esclusivamente ai lavoratori assunti dal 1 novembre 2013 in poi. Comprende altri schemi di turnazione che prevedono l'avvicendamento su due o più turni giornalieri, uno dei quali inizia non più tardi delle ore 6:00 e uno che si protrae almeno fino alle ore 22:00. Per avere diritto alla maggiorazione di tipo B, l'assegnazione a queste turnazioni deve verificarsi almeno 10 volte al mese.

c. Situazione di tipo C. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base settimanale.

Regimi atipici di orario. Si intendono per tali i turni in cui si verificano una o più delle situazioni seguenti:

(1) Orario articolato su 6 giorni settimanali.

(2) Settimana con due giorni di riposo non consecutivi.

(3) Orario giornaliero spezzato (intervallo per il pasto non retribuito, superiore alle 2 ore ma non alle 4 ore). In nessun caso può essere stabilito un intervallo superiore alle 4 ore. Non vi saranno assegnazioni di personale a turni di lavoro con orario spezzato salvo che per coloro che sono già stati assegnati a questo orario di lavoro alla data del 1 ottobre 2000 a meno che le seguenti condizioni siano verificate: l'attuazione dell'orario giornaliero spezzato deve essere limitato alle situazioni di carattere eccezionale e la sua

one of which begins not later than 0600 or one of which lasts until at least 2200. To qualify for Situation B entitlements, an employee's personal work schedule for the month must involve at least two shifts.

(2) This paragraph applies only to employees hired on or after 1 November 2013. It covers other shift arrangements which involve rotation through two or more daily shifts, one of which begins not later than 0600 and one of which lasts until at least 2200. To qualify for Situation B entitlements, assignment to these shifts must occur at least 10 times a month.

c. Situation C - Entitlement is determined on a weekly basis.

Situations requiring "Uncommon Tours". Uncommon tours which qualify employees for Situation C entitlements must involve one or more of the following features:

(1) Six day workweek

(2) A workweek with a split weekend (Two days off are not consecutive).

(3) Split workdays (unpaid lunch break of over 2 hours and up to 4 hours). In no case will an employee be required to take a break of longer than 4 hours. There will be no assignment to split workdays, other than those employees already under such an assignment as of 1 October 2000, unless the following conditions are met: use of split workdays will be strictly limited to exceptional situations. Its application must be only feasible answer to continuation of work operations. Prior to instituting any additional instances of split workdays, the employer will

applicazione rappresenta l'unica risposta possibile alla continuità delle attività di lavoro. Preventivamente all'introduzione di qualsiasi nuovo regime di orario giornaliero spezzato, i responsabili del servizio sono tenuti a ricercare ogni soluzione alternativa, compreso il ricorso all'assunzione di personale aggiuntivo a part-time. Saranno inoltre dati alle OO.SS. elementi giustificativi completi che ne legittimino il ricorso, nonchè ogni altra informazione atta a dare un esauriente quadro dei provvedimenti in programma. I responsabili del servizio sono tenuti a dare piena considerazione a quanto proposto dalle OO.SS. Almeno una volta all'anno, i responsabili del servizio sono tenuti a riesaminare la necessità di protrarre l'applicazione del particolare regime di orario e ad informare le OO.SS. dei risultati della verifica.

2. Le situazioni di tipo A e B si escludono a vicenda. Può invece accadere che ricorrano contemporaneamente i requisiti A e C oppure quelli delle situazioni B e C. In tal caso il dipendente ha diritto a cumulare entrambe le maggiorazioni. Nell'ipotesi in cui si verifichi più di una delle tre condizioni della situazione C, è dovuta la maggiorazione più favorevole fra quelle previste.

3. Per le situazioni di tipo A e B trovano applicazione i seguenti compensi:

	Situazione A	Situazione B
	Maggiorazione mensile del 12%	Maggiorazione mensile del 8%

explore all other alternatives including hiring additional part-time employees and will inform the unions fully as to need and facts bearing on the planned action. Full consideration will be given to the unions' input. In addition, the employer will review the need to continue the situation, at least annually, and keep the unions informed as to the results of the review.

2. Situations A and B are mutually exclusive. However, there may be occasions when an employee's schedule is such that both situations A and C or situations B and C will be met. In these cases, the employee will receive both entitlements. If more than one of the conditions of situation C are present, only the highest weekly rate will apply.

3. Pay entitlements for situations A and B are as follows:

	Situation A	Situation B
	Monthly differential of twelve (12) percent.	Monthly differential of eight (8) percent.

Malattie/Ferie (giornate intere)	12%	8%
Tredicesima e quattordicesima	Prorata in base al numero dei mesi con prestazioni di tipo A (1/12 di 12% per mese)	Prorata in base al numero dei mesi con prestazioni di tipo B (1/12 di 8% per mese)
Trattamento di fine rapporto	Si fa riferimento all'articolo 64	Si fa riferimento all'articolo 64

Le maggiorazioni previste per le situazioni A o B assorbono la maggiorazione per lavoro notturno.

4. Per la situazione di tipo C trovano applicazione i seguenti compensi:

a. €12,00 per orario articolato su 6 giorni settimanali.

b. €8,00 per due giorni di riposo non consecutivi.

c. €8,00 per orario giornaliero spezzato con intervallo non retribuito superiore alle 2 ore ma non alle 3 ore.

d. €10,00 per orario giornaliero spezzato con intervallo non retribuito superiore alle 3 ore e fino a 4.

e. I compensi di cui ai precedenti punti da 4.a. a 4.d. non sono dovuti in caso di assenza per ferie o

Full days of Sick or Annual Leave	Twelve (12) percent.	Eight (8) percent.
Christmas and Summer Bonus	Pro-rated share based on the number of months in which the employee worked in situation A (1/12 of 12% per month).	Pro-rated share based on the number of months in which the employee worked in situation B (1/12 of 8% per month).
End-of-Employment Pay	IAW Article 64 of this document.	IAW Article 64 of this document.

The differentials provided above for situations A or B absorb those provided for night work.

4. The following weekly pay entitlement apply to Situation C:

a. €12.00 for a six day workweek.

b. €8.00 for a workweek with a split weekend.

c. €8.00 for a workday with a break of at least two (2) and not more than three (3) hours.

d. €10.00 for split workdays with a break of more than three (3) hours and up to four (4).

e. Amounts in 4.a. through 4.d. above are not due if the employee is on sick or annual leave during the

malattia nella settimana, nè rientrano nel calcolo della tredicesima e quattordicesima. Potranno invece rientrare nel computo del trattamento di fine rapporto a norma dell'articolo 64.

5. I trattamenti di cui sopra trovano applicazione solamente nei riguardi dei pompieri addetti ai turni di 12 ore.

6. In caso di necessità, gli schemi di orario dei dipendenti cui il presente articolo si applica possono realizzare l'orario settimanale contrattuale in cicli di turnazione superiori alla settimana fino ad un periodo massimo che, in casi eccezionali, può raggiungere le 6 settimane. Ciò a seconda delle particolari condizioni e esigenze produttive, variabili nell'arco del giorno e della notte, a seconda dei giorni di operatività nella settimana, ecc. Le prestazioni eventualmente eccedenti l'orario contrattuale sono conteggiate e retribuite al termine del particolare ciclo.

week, nor credited towards Christmas and Summer Bonuses, but may be credited toward end-of-employment pay in accordance with article 64 of this document.

5. The above applies only to those firefighters assigned to 12-hour shifts.

6. The employees covered by the provisions of this article, where necessary, may complete the contractual workweek over a cycle in excess of one (1) week, up to a maximum, in exceptional cases, of six (6) weeks. This arrangement is necessitated by production factors that vary over day, night, weekend, etc. Hours worked in excess of contractual hours will be calculated and compensated at the end of the cycle.

ARTICOLO 46: SERVIZIO MENSA E INDENNITÀ SOSTITUTIVA

1. L'indennità sostitutiva di mensa è corrisposta nelle località ed installazioni dove manca il servizio mensa sovvenzionato dal datore di lavoro, o a seguito di determinazione del datore di lavoro che il dipendente non può usufruire della mensa a causa della distanza del luogo di lavoro o del particolare turno. Il personale che fruisce di pasto a completo carico del datore di lavoro non ha diritto alla mensa sovvenzionata nè all'indennità sostitutiva.

2. Nelle indagini salariali annuali è rilevato il valore medio delle indennità e/o prestazioni mensa nelle aziende in Italia sottoposte a rilevazione per determinare il valore medio del contributo pasto

ARTICLE 46: DINING FACILITY AND LUNCH ALLOWANCE

1. A lunch allowance is payable at installations or locations where subsidized meal arrangements are not in effect, or where it is determined by the employer that the employee is unable to patronize an existing subsidized facility because of the location of the worksite or shift arrangements. Employees who are provided meals by the employer at no cost to the employee are ineligible for subsidized meals or the allowance in lieu thereof.

2. During annual wage surveys, meal subsidy/lunch allowance provided by companies in Italy will be reviewed to determine the average value of the daily meal subsidy. This is multiplied by 12.057 to produce

giornaliero. Tale valore moltiplicato per 12,057 determina l'importo mensile dell'indennità sostitutiva. L'importo mensile dell'indennità diviso per 21,5 determina l'importo giornaliero dell'indennità sostitutiva mensa. Detto importo giornaliero verrà riconosciuto a tutti coloro che normalmente fruiscono del servizio mensa nel corso della settimana ma non al sabato od alla domenica (settimana lavorativa che comprende anche dette giornate). Ambedue gli importi decorrono dalla data di entrata in vigore del trattamento economico risultante dalla rilevazione.

a monthly lunch allowance value. The monthly lunch allowance, divided by 21.5 determines the daily value of the lunch allowance. This daily rate is provided to all employees who normally utilize the subsidized facility during the week but not on Saturday or Sunday (workweek that includes these days). Both values become effective on the date survey findings are implemented.

3. Al personale con contratto a tempo parziale con un orario di lavoro che prevede meno di sei (6) ore lavorative al giorno viene corrisposta una quota dell'indennità sostitutiva di mensa commisurata all'orario contrattuale, indipendentemente dalla esistenza o meno di una mensa sovvenzionata, ma senza diritto ad usufruire del contributo pasto giornaliero eventualmente in atto. Il personale con contratto a tempo parziale con un orario regolare di lavoro che prevede sei (6) o più ore giornaliere ha diritto ad usufruire del contributo pasto eventualmente in atto escludendo il diritto all'indennità sostitutiva di mensa.

3. Part-time employees with a work schedule of less than 6 hours per day will receive a lunch allowance proportional to their tour of duty regardless of the availability or absence of a subsidized facility but they will not be entitled to the daily meal subsidy. Part-time employees with a work schedule of 6 hours or more in a day are entitled to a subsidized meal, if provided, and are not entitled to the monthly lunch allowance.

4. L'indennità giornaliera o mensile sostitutiva della mensa verrà erogata anche a tutti coloro che non possano fruire di tale servizio per comprovate ragioni medico/salutari documentate da certificazione medica.

4. The daily or monthly lunch allowance is paid to those employees who, because of documented medical or health reasons, cannot utilize the dining facility.

5. Quando l'indennità sostitutiva di mensa è pagata su base giornaliera, non viene considerata per il calcolo della 13ª e 14ª mensilità né per il trattamento di fine rapporto.

5. When the monthly lunch allowance is paid on daily basis, it is not included in the calculation of the 13th and 14th month bonus nor the end of employment pay.

6. Nelle installazioni provviste di mensa aziendale verrà istituita una commissione mensa composta da dipendenti civili italiani o equiparati.

6. A dining commission of Italian civilian personnel or equals will be established at installations with a dining facility.

ARTICOLO 47: INDENNITÀ AMBIENTE

1. L'indennità ambiente è attribuita per lavoro svolto nelle situazioni ambientali sotto descritte. Il diritto all'indennità sarà determinato in base ad accertamenti effettuati secondo procedure pubblicate dal datore di lavoro. L'indennità è corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nel particolare ambiente; le frazioni di ora di almeno 30 minuti sono conteggiate come un'ora intera, mentre le frazioni inferiori ai 30 minuti sono escluse dal calcolo.

2. Le diverse situazioni sono raggruppate in due livelli di intensità cui corrispondono compensi differenziati. Nel caso di concorso simultaneo di entrambi i livelli, verrà corrisposto il compenso più alto.

3. Sono applicati i compensi seguenti:

a. Grado 1 - Euro 0,09 per ogni ora di esposizione.

b. Grado 2 - Euro 0,16 per ogni ora di esposizione

Tali compensi saranno riesaminati nel corso delle rilevazioni salariali integrali (*full scale*).

4. Le situazioni ambientali seguenti autorizzano il pagamento del compenso di Grado 1:

a. Lavoro all'interno di celle frigorifere od altri locali climatizzati (o che comporti l'entrata e l'uscita continuativa in e da tali ambienti) con

ARTICLE 47: ENVIRONMENTAL PAY

1. Environmental pay is an hourly differential pay applicable to employees performing work in one of the situations described below. It is paid for all hours of the day or shift worked under the specified conditions. Exposure of 30 minutes or more will be counted as a full hour. Exposure of less than 30 minutes will be disregarded.

2. The situations considered for payment are grouped under one (1) of two (2) levels of severity. Whenever both levels occur simultaneously the higher rate of compensation applies. Position eligibility is established on the basis of technical surveys conducted in accordance with the procedures published by the employer.

3. The payment rates are as follows:

a. Level 1 - Euro 0.09 per hour of exposure.

b. Level 2 - Euro 0.16 per hour of exposure.

These amounts will be reviewed during full scale wage surveys.

4. The situations included under Level 1 are as follows:

a. Working in (or having to go continually in and out of) cold storage or other climate-controlled areas where the employee is subjected to temperatures at or

temperature pari od inferiori allo zero (32 gradi Fahrenheit).

b. Lavoro che prevede trasporto, carico, scarico e manipolazione di casse o scatole contenenti munizionamento o materiali esplosivi.

c. Lavori che espongono il lavoratore in via diretta e con carattere di continuità a rumori o suoni ultrasonici di intensità superiore a 95 decibels in zone aperte, o 85 decibels in locali chiusi, quando il rapporto tempo/intensità di esposizione richiede l'uso di mezzi protettivi.

d. Lavorazioni su sostanze tossiche, confezionate o sciolte, o lavorazioni effettuate in diretta contiguità di tali sostanze, in condizioni tali che, malgrado l'uso di normali mezzi protettivi, la rottura dei contenitori od incidenti analoghi possono provocare intossicazioni acute od irritazione della pelle, degli occhi o delle mucose (manipolazione di recipienti contenenti agenti chimici aventi proprieta' tossiche acute, nel corso della spedizione, stampigliatura, etichettatura, trasporto e immagazzinaggio).

e. Rimozione ed eliminazione di rifiuti fetidi quali liquidi fecali, fanghi di fogna, per cui è prescritto l'uso di vestiario di protezione o di maschere.

f. Pittura a spruzzo richiedente l'uso di occhiali, maschere o simili mezzi protettivi; pittura a pennello e lavorazioni relative comportanti l'uso di sostanze tossiche eseguite in locali chiusi, in condizioni di scarsa aerazione e richiedenti l'uso di respiratori al fine di prevenire il superamento della soglia limite d'esposizione.

below freezing point (32 degrees Fahrenheit or 0 degrees Centigrade).

b. Work that involves the transportation, loading, unloading and physical handling of boxed ammunition and explosive materials.

c. Direct and continuous exposure to noise or ultrasonic sounds in excess of 95 decibels if outdoors, or 85 decibels if indoors, where the time/intensity ratio requires use of protective equipment.

d. Working with, or in close proximity to, toxic substances in packaged or diluted form, in situations where, despite the use of normal means of protection, acute intoxication or irritation of the skin, eyes or mucoses may result from rupture of container, or other accidents (handling for shipping, marking, labeling, hauling, and storing loaded containers of chemical agents having acute hazardous properties).

e. Removal and disposal of waste products where these products are of a repulsive nature such as human feces, sludge resulting from sewage treatment, and the like, when the use of protective clothing or respirators is required.

f. Spray painting requiring the use of protective goggles, masks, or equivalent devices: brush painting and allied work processes, involving use of poisonous substances and performed indoors, when ventilation is poor and use of respirators is required to prevent employees from exceeding a permissible exposure limit.

g. Saldatura e taglio ossiacetilenico comportanti l'uso di occhiali, maschere o simili mezzi di protezione.

h. Operazioni di macchine in lavorazioni provocanti la proiezione di parti quali schegge metalliche, richiedenti l'uso di occhiali protettivi.

5. Le situazioni ambientali seguenti autorizzano il pagamento del compenso di Grado 2:

a. Lavoro che prevede collaudo, manutenzione, riparazione, modifica, ispezione e disattivazione o demilitarizzazione di munizioni e materiale esplosivo.

b. Esposizione diretta e con carattere di continuità all'azione di agenti chimici aventi acute proprietà tossiche qualora, malgrado l'uso di normali mezzi di protezione, sia tecnologici che sanitari, possono derivarne serie intossicazioni o persistenti lesioni (applicazione di insetticidi o erbicidi, travaso di agenti chimici fra contenitori; recupero e smaltimento di agenti chimici).

c. Lavori di pulizia e bonifica eseguiti all'interno di serbatoi, cisterne e autocisterne per carburante.

d. Prova e calibrazione di iniettori per motori a nafta.

g. Welding and torch cutting requiring the use of protective goggles, masks or equivalent devices.

h. Operation of machinery in work processes which generate flying particles such as metal fragments requiring the use of eye protection devices.

5. The situations included under Level 2 are as follows:

a. Work that involves the testing, maintenance, repair, modification, inspection and deactivation or demilitarization of ammunition or explosive materials.

b. Direct and continuous exposure to the action of chemical agents having acute toxic properties when despite the use of normal means of protection, both technological and sanitary, serious intoxication or persistent injuries may result (applying pesticides and herbicides; transferring chemical agents between containers; salvaging and disposing of chemical agents).

c. Internal cleaning and degassing of fuel tanks, containers or tank trucks.

d. Testing and calibrating fuel injectors.

ARTICOLO 48: INDENNITÀ CONCORSO PASTO

1. È corrisposta ai dipendenti che, in viaggio per motivi di lavoro o prestando servizio in località diversa dalla normale sede di lavoro, si trovano nella necessità di consumare il pasto in esercizi pubblici, purchè i dipendenti:

ARTICLE 48: OFF-POST MEAL ALLOWANCE

1. This allowance is paid to employees when they are required to use off-post eating facilities while officially traveling or performing work away from the regular duty station, provided they:

a. Non abbiano diritto a trattamento di diaria in relazione alla missione da compiere fuori sede,

b. Siano assenti dalla sede di lavoro dalle ore 11:00 alle 14:00 per il pasto di mezzogiorno, oppure tra le 18:00 e le 21:00 per il pasto serale, e

c. Siano diretti oppure prestino lavoro in località in cui non siano disponibili pasti sovvenzionati per questi dipendenti.

2. Al dipendente spetta il rimborso della spesa effettivamente sostenuta nel limite massimo di € 15,00 a pasto, dietro presentazione di ricevuta fiscale oppure scontrino fiscale.

a. Are not eligible for per diem allowance in connection with the off-post assignment,

b. Are away from the duty station between 1100 and 1400 hours for the noon meal, or between 1800 and 2100 hours for the evening meal, and

c. Travel to or perform work at a place where subsidized meals are not available to these local national employees.

2. The employee will be reimbursed for the actual expense incurred, up to a ceiling of fifteen Euro per meal. In order to obtain reimbursement, the employee must present a controlled receipt for the actual cost of the meal.

ARTICOLO 49: INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Il personale adibito alla manutenzione e riparazione, o a compiti egualmente essenziali, può essere assegnato al servizio di reperibilità e tenuto a rispondere a richieste di lavoro di pronto intervento al di fuori dell'orario di lavoro. A tale scopo, ai lavoratori verrà richiesto di fornire ai superiori le notizie atte a rintracciarli in qualsiasi momento perchè raggiungano sollecitamente la località ove la loro opera è richiesta.

2. Se chiamato durante le ore fra le 22:00 e le 6:00, il dipendente ha facoltà di optare per un riposo compensativo di pari durata nella giornata successiva. In tal caso, il compenso per il lavoro svolto durante il servizio di reperibilità sara' limitato alle sole maggiorazioni.

3. L'indennità di reperibilità settimanale per 9 turni di 12 ore ciascuno (5 giornalieri più 4 durante il

ARTICLE 49: ON-CALL DUTY ALLOWANCE

1. Employees assigned to maintenance and repair or similar essential support functions may be scheduled for on-call duty and required to respond to call for emergency work outside the regularly established tour of duty. To this end the employees are required to furnish the employer with the information which will make it possible for the employees to be contacted at any time and to reach the established reporting point within the prescribed time limit.

2 If called in between the hours of 2200 and 0600, an employee may elect to have the following workday reduced by the number of hours for which payment is due. In this case compensation for work performed during the on-call duty period shall be limited to applicable pay supplements and differentials.

3. The weekly amount of on-call allowance for 9 shifts of 12 hours each (five shifts for weekdays, plus four

fine settimana) sarà aggiornata annualmente in concomitanza all'indagine salariale in base alla seguente formula:

8% dell'importo mensile di paga base + contingenza del grado U-5.

L'indennità di un turno singolo di 12 ore si ottiene dividendo l'indennità settimanale per 9.

4. Un ulteriore turno di reperibilità viene corrisposto per ogni giorno in cui al dipendente viene chiesto di essere reperibile in ogni giorno festivo e in ogni giorno di riposo (rest day) che cadano nei normali giorni lavorativi del dipendente.

shifts for weekends) will be adjusted annually at the time the wage survey results are implemented, based on the following formula:

8% x (monthly base pay + contingenza, U-5 level)

The allowance for a single 12-hour shift is calculated by dividing the weekly allowance by nine (9).

4. An additional on-call shift is granted for each day an employee is required to be on-call on holidays and rest days occurring during the employee's regularly scheduled tour of duty.

ARTICOLO 50: INDENNITÀ DI TRASPORTO

1. Viene corrisposta a titolo di parziale concorso alla spesa sostenuta dal dipendente laddove l'installazione trovasi in posizione isolata secondo le seguenti fasce e sempre che non vi siano mezzi pubblici disponibili o non venga fornito trasporto gratuito:

FASCIA A) Mancanza di zona abitata ubicata nel raggio di 6-15 km: 70% della reale distanza dal luogo di lavoro.

FASCIA B) Mancanza di zona abitata ubicata oltre il raggio di 15 km: 100% della reale distanza dal luogo di lavoro.

2. L'ammontare dell'indennità giornaliera è costituito in base al valore dell'11% del costo di un litro di benzina Super Agip, la quale sarà sostituita dalla benzina AGIP senza piombo all'atto del ritiro dal mercato della benzina super, moltiplicato per la

ARTICLE 50: TRANSPORTATION ALLOWANCE

1. This allowance is paid to partially defray the transportation expenses incurred by the employee when the installation is located in an isolated area as listed below, providing no public transportation is available and no free transportation is provided:

Condition A): No residential areas within a radius of 6-15 kilometers: 70% of the actual distance from the work site.

Condition B): No residential areas within a radius of more than 15 kilometers: 100% of the actual distance from the work site.

2. The daily amount of the allowance is computed at the rate of 11% of the cost of one liter of Super Agip gasoline, (which will be substituted with AGIP unleaded gasoline when the sale of AGIP super gasoline ceases) multiplied by the kilometric distance (round

distanza in chilometri (andata e ritorno) tra l'installazione e la zona abitata più vicina. Tale distanza è stabilita inizialmente di comune accordo a livello locale. L'ammontare dell'indennità viene verificato ogni fine trimestre e, se necessario, aggiornato in base all'ultimo prezzo praticato per la benzina prescelta, con decorrenza dal primo giorno del trimestre successivo.

3. L'indennità di trasporto viene corrisposta in costanza delle condizioni specificate al comma 1 del presente articolo. La quota giornaliera è dovuta per ogni giornata in cui il dipendente si presenta al lavoro.

4. In costanza di rapporto, i dipendenti cui era corrisposta un'indennità di trasporto secondo le norme in vigore prima della data di questo documento, continueranno a percepirla nello stesso ammontare salvo che l'applicazione delle nuove norme, di cui al comma 2, non comportino un aumento di tale importo.

trip) between the installation and the nearest residential area. The above distance is initially mutually established at the local level. The amount of the allowance is reviewed quarterly and, when applicable, the allowance is adjusted on the basis of the latest cost of the selected gasoline, with effective date on the first day of the successive quarter.

3. The transportation allowance is paid as long as the conditions in paragraph 1 above are met. The daily allowance is paid for each day the employee reports to work.

4. Employees on uninterrupted appointment who were receiving a transportation allowance before the effective date of this document will continue to receive it in the same amount, unless the application of the new conditions in paragraph 2 above result in a higher amount.

ARTICOLO 51: INDENNITÀ GUIDA AUTOVEICOLI

1. Spetta apposita indennità ai lavoratori tenuti a guidare un veicolo di proprietà del datore di lavoro, o da questi noleggiato, all'interno o all'esterno di una installazione o area militare U.S.A. L'indennità non è dovuta ai lavoratori inquadrati in lavori di autista o per i quali la guida automezzi determina il livello di inquadramento.

2. L'indennità è corrisposta in misura giornaliera, indipendentemente dal numero delle guide nella giornata, purchè ne sia effettuata almeno una.

3. L'importo dell'indennità sarà riesaminato annualmente alla data di attuazione delle risultanze

ARTICLE 51: USER-DRIVER ALLOWANCE

1. This allowance is paid when an employee is required to operate an employer owned or leased vehicle, within or outside of a U.S. Forces' base or compound. The allowance is payable to all such employees except those who are professional drivers and those for whom driving is the grade controlling duty of the position.

2. The allowance is paid on a daily basis without regard to the number of trips during the same day, provided at least one trip is made.

3. The user-driver allowance will be reviewed annually, at the time wage survey results are

della rilevazione salariale e aggiornato, ove occorra, per ragguagliarlo al 4,5% del valore giornaliero della paga base inerente al livello di inquadramento massimo degli autisti dei cosiddetti fondi appropriati.

implemented and adjusted to equal 4.5 percent of the daily non-exchange base pay for the highest driver grade.

ARTICOLO 52: COMPENSO PER ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

I dipendenti incaricati a svolgere temporaneamente mansioni a livello superiore, a norma del paragrafo 6 e 7, articolo 13, riceveranno un'indennità corrispondente alla differenza tra l'ammontare della paga base più contingenza, terzo elemento, indennità FF.AA. U.S.A. inerente alla posizione cui sono stati temporaneamente assegnati e quello relativo al livello di inquadramento, aumentata della quota pro-rata di mensilità aggiuntive.

ARTICLE 52: TEMPORARY ASSIGNMENT DIFFERENTIAL (TAD)

Employees temporarily assigned to perform higher level duties in accordance with paragraphs 6 and 7, article 13, will receive a differential. This differential is equal to the difference between the combined base pay, contingenza, third element, and U.S. Forces differential rates applicable for the position of temporary assignment and those received by the employee for the grade held. It includes consideration of the share of annual bonuses.

ARTICOLO 53: INDENNITÀ CONGELATE

I dipendenti che alla data dell'11 ottobre 1984 avevano diritto alle seguenti indennità continueranno a percepirle, congelate in cifra, purchè non sia intervenuta interruzione del rapporto di lavoro.

a. Indennità di zona malarica (limitata al personale in servizio a Sigonella).

b. Indennità di cuffia (limitata ai telefonisti tuttora occupati come tali).

c. Indennità di lingua inglese.

ARTICLE 53: FROZEN ALLOWANCES

Employees who, as of 11 October 1984, were eligible for the following allowances, will continue to receive same as a frozen amount as long as employed without an interruption in service.

a. Malaria allowance, limited to employees stationed at Sigonella.

b. Head set allowance, limited to employees still performing as telephone operators.

c. English language allowance.

ARTICOLO 54: MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI ANTINCENDI ASSEGNATI A TURNI DI 24 ORE

1. Agli addetti ai servizi antincendi che prestano la loro opera in turni di 24 ore è corrisposta una indennità di pernottamento per ogni periodo di riposo nell'ambito del turno di 24 ore, a condizione che il dipendente sia tenuto a trovarsi in locali appositamente approntati dai Comandi all'interno o nelle vicinanze della stazione antincendio ed effettivamente vi rimanga per l'intero periodo di riposo. L'indennità è corrisposta anche in occasione di assenze autorizzate dal lavoro in turno per ferie, malattia o trasferte di durata limitata. L'importo giornaliero dell'indennità è il prodotto dell'1,6509% della paga base, contingenza e terzo elemento del livello retributivo UC-6. Ai fini del computo della tredicesima e quattordicesima mensilità, il valore mensile si otterrà moltiplicando per 13 l'ammontare giornaliero dell'indennità di pernottamento.

2. Una "maggiorazione turno" è corrisposta agli addetti ai servizi antincendio che prestano la loro opera in turni di 24 ore, per ogni turno effettivamente lavorato oltre otto turni in un mese di calendario. Sono equiparate ad effettive prestazioni le assenze dovute a ferie, festività, giornate di riposo annuale, infortunio sul lavoro, e trasferta (con esclusione di trasferte prolungate). La maggiorazione non viene considerata ai fini del computo delle maggiorazioni per lavoro straordinario e delle gratifiche annuali. Viene inclusa nel computo della indennità di fine rapporto.

3. S'intende per lavoro straordinario sia il lavoro eseguito al di fuori del turno di assegnazione sia quello eseguito nelle 8 ore normalmente destinate al riposo notturno. In caso di lavoro straordinario eseguito nelle ore destinate al riposo, le frazioni di un'ora sono calcolate come intere. Il lavoro straordinario è compensato nella misura del 160% della

ARTICLE 54: PAY PROVISIONS FOR FIREFIGHTERS ASSIGNED TO 24-HOUR SHIFTS

1. An overnight allowance is paid to firefighters assigned to 24-hour shifts for each designated rest period within a scheduled 24-hour shift, provided the employee is required to stay and actually spends the entire rest period in quarters made available by the employer at or near the fire station. The allowance is also paid for approved absences from shift work on annual leave, sick leave and travel duty (other than extended). The daily amount of the overnight allowance is the product of 1.6509 % of the base pay, contingenza and third element of the Uc-6 grade level. For the purpose of establishing a monthly rate to compute the 13th and 14th month bonuses, the daily rate of the overnight allowance will be multiplied by 13.

2. A Special Firefighter Tour Supplement is paid to firefighters working 24-hour shifts for each such shift actually completed in excess of eight (8) shifts in a calendar month. Annual leave, holidays, rest days, permessi, injury leave caused by on-the-job accidents and travel duty periods (other than extended) are counted in the time toward eligibility of firefighters for the Tour Supplement. The Tour Supplement is disregarded in the computation of Premium Pay differentials as well as annual bonuses. It is included in the computation of end-of-employment pay.

3. Overtime means all work performed outside the regularly assigned shifts and actual work performed during the designated rest period. In cases where firefighters work overtime during the designated rest periods, fractions of an hour are computed as a full

retribuzione normale nelle festività e 145% in tutti gli altri casi.

4. Compenso per lavoro festivo (non straordinario): 150% (retribuzione normale maggiorata del 50%).

5. Lavoro in turno, domenicale e notturno: è retribuito a regime normale.

6. Lavoro domenicale fuori turno: 150%.

hour. The rate of compensation is 160 percent on holidays, 145 percent in all other cases.

4. Holiday work compensation (non-overtime) is 150 percent (normal pay increased by 50 percent).

5. Regularly scheduled Sunday work and night work is paid at straight time rate.

6. Sunday work outside a work schedule is compensated at 150 percent of the normal rate of pay.

ARTICOLO 55: PRESTITI

Nel limite del possibile, il datore di lavoro collaborerà all'attuazione da parte di locali istituti di credito, di programmi prevedenti la concessione di prestiti a tasso di favore, ed a tal fine potrà acconsentire ad operare trattenute sulle retribuzioni a richiesta dei dipendenti interessati.

ARTICLE 55: EMPLOYEE LOAN PROGRAM

To the extent possible, the employer will assist employees in borrowing money from local banks at a reduced interest rate. The employer will accept authorizations from employees for payroll deductions to be effected within the intent of this commitment.

ARTICOLO 56: LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Il dipendente che rimane assente dal lavoro senza giustificazione per più di quattro giorni lavorativi consecutivi può essere licenziato con diritto al preavviso o all'indennita' sostitutiva. Lo stesso provvedimento si applica in caso di altro notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro od al regolare funzionamento della stessa. L'allegato 6 contiene norme generali in tema di infrazioni e relative sanzioni disciplinari per le quali è consentito il licenziamento per giustificato motivo.

ARTICLE 56: SEPARATION FOR JUSTIFIED REASON

Employees who remain absent from work without justification for more than four (4) consecutive workdays may be separated, with entitlement to advance notice or payment in lieu of notice not given. The same action applies in case of other notable violations of contractual obligations, or for reasons pertaining to production, work organization or regular work activity. Attachment 6 presents general categories of offenses and penalties including offenses for which separation for justified reasons is appropriate.

ARTICOLO 57: RIDUZIONE DELLA FORZA LAVORO

1. Il licenziamento per riduzione di personale si effettua quando viene meno la necessità di utilizzarlo per carenza di lavoro, scarsità o mancanza di fondi, decurtazione delle assegnazioni organiche, ristrutturazione o chiusura di installazione od attività operativa. Il datore di lavoro si impegna a ricercare le alternative atte a realizzare le necessarie economie, ristrutturazioni o modifiche operative prima di pervenire alla riduzione di personale che sarà presa in considerazione ed attuata come alternativa ultima. In caso di comprovata esigenza dei Comandi, la ristrutturazione dovrà comunque avvenire secondo i criteri stabiliti nei seguenti paragrafi.

2. La ristrutturazione nella misura in cui preveda sostituzione di personale non potrà che ispirarsi ai criteri stabiliti al comma 1 dell'articolo 10.

3. Nella selezione dei lavoratori da licenziare per riduzione di personale si utilizzeranno i seguenti criteri per determinare il punteggio della graduatoria:

a. Anzianità di servizio complessiva.

b. Stato di famiglia.

c. Anzianità nella posizione interessata dalla riduzione.

d. Professionalità della persona e valore per la organizzazione.

4. Accordi diversi sui criteri di selezione da adottare potranno essere stipulati a livello locale

ARTICLE 57: REDUCTION-IN-FORCE

1. Separation by reduction-in-force is effected when an employee's services are no longer required because of lack of work, shortage or lack of funds, reduction in manpower allocation, reorganization or close-out of installation or activity. The employer is committed to pursue the management actions necessary to achieve required economic reorganizations or mission changes prior to effecting reduction-in-force which will be considered and placed into effect as the ultimate alternative. In the event of proven requirements, reorganizations will be consistent with the criteria established in the following paragraphs.

2. Insofar as it involves substitution of personnel, the reorganization will be accomplished in the spirit of paragraph 1, article 10.

3. In selecting employees to be released by reduction-in-force, the following criteria will be considered in establishing the retention register:

a. Total length of service.

b. Family status.

c. Seniority in the job being reduced in number.

d. Skill of the individual and value to the organization.

4. Different agreements on the selection criteria to be applied may be reached at the local level between

tra il datore di lavoro e le due rappresentanze sindacali firmatarie del contratto.

5. I suddetti criteri per l'individuazione dei lavoratori da licenziare per riduzione del personale si applicheranno con esclusivo riferimento alla singola installazione interessata dalla riduzione e non ad altre installazioni della medesima forza armata.

6. Il lavoratore dell'organizzazione coinvolta che si offre volontario per il licenziamento per riduzione di personale verrà considerato per primo indipendentemente dal punteggio purché la posizione rientri nella stessa categoria, titolo, serie e grado delle posizioni in esubero.

a. La richiesta di offrirsi volontario dovrà essere avanzata per iscritto all'Ufficio Risorse Umane per la valutazione entro il termine fissato dal datore di lavoro.

b. I lavoratori che si offrono volontari dovranno sottoscrivere insieme al capo dell'Ufficio risorse umane un verbale di conciliazione ex artt. 410 e 411 codice di procedura civile con la formula della non opposizione al licenziamento e rinuncia a qualunque diritto all'impugnazione dello stesso.

7. Eventuali ulteriori volontari saranno considerati in subordine ai volontari di cui al paragrafo 6, tra coloro che rivestono una posizione appartenente ad una categoria, titolo, serie o grado diversi da quelle in esubero, o sono impiegati da un'attività operativa od organizzazione non interessata dalla riduzione di organico.

the employer and the two union organizations signatory to this agreement.

5. The above mentioned criteria for the selection of the employees to be released for reduction in force shall be applied exclusively with reference to the individual installation affected by the reduction and not to other installations of the same service.

6. Volunteers for termination for reduction-in- force from the affected activity will be considered first for termination regardless of their order on the retention register provided the position is within the same category, title, series, and grade of the excess positions.

a. Requests to volunteer shall be submitted to the Human Resources Office in writing for consideration, by a date determined by the employer.

b. Volunteers and the Human Resource Office director shall sign a conciliation agreement pursuant to articles 410 and 411 of the Code of Civil Procedure, stating that the employee does not oppose termination and renounces all rights to appeal the termination.

7. Possible other volunteers will be considered after the volunteers referenced in paragraph 6 amongst those who occupy a position within a category, title, series, or grade different than the excess positions, or are employed by a non-affected activity or organization.

a. La richiesta di offerta volontaria dovrà essere avanzata per iscritto all'Ufficio Risorse Umane per la valutazione entro il termine fissato dal datore di lavoro.

b. Con l'assenso del datore di lavoro, il lavoratore che si assoggetta volontariamente al licenziamento per la riduzione del personale dovrà sottoscrivere, insieme al capo dell'Ufficio delle risorse umane, un verbale di conciliazione ex artt. 410 e 411 codice di procedura civile con la formula della non opposizione al licenziamento e rinuncia a qualunque diritto all'impugnazione dello stesso.

c. Il lavoratore qualificato con il punteggio più elevato nel rispetto dei criteri di cui al punto 3 occuperà la posizione lasciata vacante dal lavoratore che si è assoggettato volontariamente al licenziamento.

8. Fatto salvo per coloro che si offrono volontari, il personale oggetto di una procedura di riduzione della forza lavoro ha diritto ad una ricollocazione prioritaria in una qualsiasi posizione disponibile nell'area geografica di pertinenza (di cui all'art 16), per la quale il lavoratore risulti qualificato. Tali posizioni vacanti saranno congelate. Le qualifiche sono determinate dal preposto Ufficio del Personale. Le suddette posizioni, per le quali il lavoratore sia pienamente qualificato, potranno essere allo stesso livello di inquadramento o a qualsiasi livello inferiore. Inizialmente verranno offerte posizioni allo stesso livello di inquadramento e categoria legale. Successivamente verranno offerte posizioni di livello inferiore in ordine discendente. Nel caso di offerta di posizione ad un livello inferiore all'interno della stessa categoria legale, il lavoratore ha diritto a mantenere il livello di inquadramento posseduto ed il trattamento economico in godimento (incumbency allocation), fatta eccezione per gli elementi

a. Requests to volunteer shall be submitted in writing to the Human Resources Office for consideration, by a date determined by the employer.

b. Upon concurrence of the employer, the volunteer for RIF and the Human Resources Office director shall sign a conciliation agreement, pursuant to articles 410 and 411 of the Code of Civil Procedure, stating that the employee does not oppose termination and renounces all rights to appeal the termination.

c. The qualified employee with the highest score, according to the criteria in para 3, in the retention register will be placed in the volunteer's vacant position.

8. With the exception of those who volunteer, personnel subject to RIF are entitled to priority placement into any vacant position within the pertinent commuting area (per art 16) for which they are qualified. All such vacancies will be frozen. Qualifications are determined by the responsible Human Resources Office. Such positions, for which employees are fully qualified, can be at the same grade level, or at any level below. Considered first for referral will be positions at the same grade level and category. Subsequent referrals will be for positions in the order of descending grade. In case of an offer of a position one level below within the same legal category, the employee is entitled to keep the grade level reached, and to pay retention (incumbency allocation), except for the elements of his previous pay specific to the characteristics of the duties previously performed. For positions of more than one grade level below and/or different category from the one held an individual agreement is required at the competent protected forms as

retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Per posizioni di più di un livello inferiore rispetto a quello di provenienza, e/o di diversa categoria, sarà necessario stipulare un accordo individuale presso le competenti sedi protette come previsto dalla legislazione italiana. Tale accordo regolerà le necessarie modifiche delle mansioni, livello di inquadramento, categoria e retribuzione. Le posizioni che si sono rese vacanti saranno offerte esclusivamente alla categoria legale e retribuzione corrispondenti alle mansioni da svolgere. Le posizioni vacanti per le quali i lavoratori in eccesso sono stati ritenuti qualificati possono essere assegnate a lavoratori interni ed operanti nell'organizzazione non interessati dal RIF, solo se un'altra posizione vacante viene generata e garantita per la ricollocazione del lavoratore in eccesso.

provided by Italian law. This agreement will address the necessary modification of the duties, grade level, category, and pay. These vacant positions will only be offered at the respective pay and category of the work to be performed. Vacant positions for which qualified surplus employees have been identified may be filled by a non-surplus internal employee within the organization only if another vacancy is created and guaranteed for a surplus employee.

9. Durante una procedura di riduzione del personale, si effettueranno riunioni a livello locale per fornire informazioni sull'organizzazione del lavoro e sullo stato del RIF.

9. During a RIF, meetings will be held at the local level to give information on the organization of work and status of the RIF.

10. È risolto il rapporto di lavoro del personale in soprannumero, compresi coloro che non accettino una proposta equa di passaggio ad altro lavoro. È considerata equa la proposta formulata ai sensi del paragrafo 8.

10. Excess employees including those who fail to accept a reasonable placement offer will be separated. An offer is considered reasonable if made in accordance with paragraph 8.

11. Ai dipendenti impegnati nella ricerca di un nuovo impiego sarà concesso permesso amministrativo durante il periodo di preavviso nel caso di RIF. L'ammontare totale del permesso amministrativo non deve superare mezza giornata per ogni settimana del periodo di preavviso.

11. Administrative leave will be granted to employees for the purpose of seeking other employment during the advance notice period in case of a Reduction in Force. The total amount of administrative leave will not exceed one half day for each week in the notice period.

12. Al personale licenziato per riduzione di personale (RIF), volontario o meno, sarà corrisposta, contestualmente al pagamento delle competenze di fine

12. Employees separated by reduction-in-force (RIF), volunteer or not, are entitled, in addition to all

rapporto, una indennità di buonuscita pari a 3 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Al personale con contratto part-time sarà corrisposta una indennità rapportata alle ore di prestazione di fatto stipulate dal contratto di assunzione.

13. Caso per caso, a richiesta del lavoratore, il Comando valuterà la possibilità di esonerarlo dalla prestazione durante il periodo di preavviso, corrispondendo la relativa indennità sostitutiva. Continua a trovare applicazione quanto previsto all'articolo 60, comma 1 a., delle condizioni di impiego.

14. In caso di ripristino delle posizioni o di creazione di posizioni equivalenti nei successivi 24 mesi, il personale licenziato per ristrutturazione, salvo chi si è offerto volontariamente per il licenziamento, ha diritto di essere riassunto in tali posizioni.

15. Il personale licenziato o assegnato ad una posizione di livello inferiore per motivi di ristrutturazione ha diritto ad essere preso in considerazione per via prioritaria per i posti resisi vacanti aventi lo stesso grado di quello precedentemente posseduto per il quale risulti qualificato. Tale disposizione non si applica a chi si è offerto volontario al licenziamento. Il personale che e' stato ricollocato presso altra installazione in alternativa ad un licenziamento per riduzione del personale, ha diritto ad essere preso in considerazione in via prioritaria per posizioni dello stesso grado o inferiore di quello precedentemente posseduto, nella installazione di provenienza per le quali risulti qualificato. Per posizioni di più di un livello inferiore rispetto a quello di provenienza, e/o di diversa categoria, sarà necessario stipulare un accordo individuale presso le

entitlements due in connection with termination, to an "exit" allowance equal to 3-months of regular pay.

Part-time employees will receive a prorated amount proportionate to the hours of work established by the employment contract.

13. On a case by case basis, and upon request by the employee, management will consider the possibility of excusing employees from work during the advance notice period and providing the employee with payment in lieu thereof, in accordance with paragraph 1.a. of Article 60 of the conditions of employment.

14. If the positions are re-established or equivalent positions authorized within a 24 month period, personnel separated by RIF, are entitled to reappointment to such positions except those who volunteered for termination.

15. Personnel separated or assigned to lower graded positions due to RIF are entitled to priority consideration for positions at the same grade level previously held, for which they are qualified. Such provision does not apply to those who volunteered for termination. Personnel who are reassigned to a different installation in lieu of a RIF, are entitled to priority consideration for positions corresponding to the grade level previously held, or lower for which they are qualified, in the same installation from which they were reassigned. For positions of more than one grade level below and/or different category from the one held, an individual agreement is required at the competent protected forums as provided by Italian law. In the case of selection, the employee will not be entitled to reimbursement for any expenses related to the move.

competenti sedi protette come previsto dalla legislazione italiana. In caso di selezione, il dipendente non avra' diritto ad alcun rimborso per spese relative al trasloco.

16. Il datore di lavoro ha la facolta' di offrire incentivi ai lavoratori interessati a stipulare un accordo di conciliazione in sede protetta. Tali incentivi non costituiscono un diritto del lavoratore.

16. The employer may offer incentives to employees willing to enter a conciliation agreement at the protective forum. Such incentives shall not be construed as a right of the employee.

ARTICOLO 58: PENSIONAMENTO E PIANO DI PENSIONE INTEGRATIVA

1. Al dipendente può essere concesso di estendere il suo rapporto di lavoro oltre l'età di pensionamento obbligatorio, su richiesta dello stesso e nei limiti previsti dalla legge, al fine di integrare la pensione per quei periodi nei quali i contributi non sono stati versati a causa della fruizione di congedi non retribuiti.

2. I dipendenti possono rimanere in servizio fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento ed entro i termini previsti dalle vigenti leggi.

3. È istituito un piano di Previdenza Integrativa. Esso è disciplinato come previsto nell'allegato al presente articolo. L'allegato costituisce parte integrante del presente CCNL.

ARTICLE 58: RETIREMENT & COMPLEMENTARY RETIREMENT PLAN

1. Upon request and to the extent permitted by law in order to integrate the pension for the periods for which contributions have not been paid due to Leave Without Pay, the employee may be allowed to extend his/her employment beyond the age of mandatory retirement.

2. Within the applicable laws, employees may remain employed until they reach minimum retirement eligibility.

3. A Complementary Retirement Plan (CRP) is established as per the attachment to this article which constitutes an integral part of this contract.

Allegato dell'articolo 58

ACCORDO

Per istituire un Piano di Previdenza Complementare (CRP), ai sensi del Decreto Legislativo del 21 aprile 1993 n. 124, tramite l'adesione a titolo individuale ad un "fondo aperto" proposto dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. in rappresentanza del personale a statuto locale alle dipendenze delle Forze Armate Americane (USF) in Italia

tra

Forze Armate USA in Italia, rappresentate dalla Joint Civilian Personnel Committee (JCPC) per l'Italia, di seguito denominato "Datore di Lavoro"

e

le Segreterie Nazionali della FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Articolo 1

A decorrere dal 1 gennaio 2006, a beneficio del personale a statuto locale delle basi USA in Italia, viene con il presente accordo attuato un CRP che si basa su un programma di contribuzioni concordate a norma di quanto previsto dal D.Lgs 124/93 e tramite l'adesione dei dipendenti ad un fondo aperto di pensione complementare, amministrato da un gestore registrato nel Sistema di Previdenza Nazionale.

Articolo 2

I dipendenti possono volontariamente aderire al fondo, compilando un modulo fornito dal gestore, insieme al

Attachment to Article 58

AGREEMENT

To establish a Complementary Retirement Plan (CRP), according to Legislative Decree 21 April 1993, Nr. 124, by means of individual application to an "open pension fund" (fondo aperto) proposed by the national representatives of the labor unions of civilian employees of the United States Forces (USF) Italy

between

USF Italy, represented by the Joint Civilian Personnel Committee for Italy (JCPC), hereinafter referred to as "Employer"

and

The National Secretaries of FISASCAT-CISL and UILTUCS-UIL

IT IS AGREED

Article 1

For the benefit of the Local National civilian employees and effective 1 January 2006, a CRP is hereby established, based upon a contribution scheme agreed upon as regulated by Legislative Decree 124/93 and by means of employees' application to the open pension fund UNIONFONDO of UNIONVITA insurance company, registered in the National Pension Fund.

Article 2

Employees may voluntarily join the fund by completing an application form furnished by the provider

regolamento del fondo con i relativi allegati così come approvati dalla COVIP e CONSOB.

Articolo 3

Le posizioni individuali nel fondo, per i dipendenti che aderiscono al piano come stabilito dall'articolo 1 di cui sopra, sono finanziate come segue:

a) Un contributo mensile pagato dal Datore di Lavoro, pari all'1% delle voci retributive elencate nell'allegato A, art. 64 delle Condizioni d'Impiego.

b) Un contributo mensile trattenuto dallo stipendio del dipendente pari ad un minimo dell'1% delle voci retributive elencate nell'allegato A, articolo 64 delle Condizioni d'Impiego.

c) Un contributo mensile pari ad un minimo del 2% delle voci retributive elencate nel paragrafo 3a di cui sopra, trattenuto dal TFR maturato dalla data di adesione al fondo, per i dipendenti assunti prima del 29 aprile 1993. Per i dipendenti assunti a partire dal 29 aprile 1993, l'adesione al fondo richiede che il TFR maturato dalla data di adesione sia versato interamente nel fondo.

Articolo 4

L'ammontare del contributo del Datore di Lavoro sarà rivisto durante l'indagine salariale completa che viene eseguita ogni tre anni. Il valore medio del contributo del Datore di Lavoro ai fondi di pensione complementare delle aziende che partecipano all'indagine salariale sarà arrotondato al decimale più vicino della percentuale rilevata ed il contributo del Datore di Lavoro sarà applicato di conseguenza.

comprehensive of the fund's regulation and its attachments as approved by COVIP and CONSOB.

Article 3

The individual fund accounts for employees who participate in the plan as mentioned in Article 1 above are financed as follows:

a) A monthly contribution, paid by the employer, equal to 1% of the salary of the employee as listed in attachment A, article 64 of the Conditions of Employment (COE).

b) A monthly contribution paid by the employee equal to 1% or more of the pay items listed in article 3a above, within the limits provided by the law.

c) A monthly contribution of 2% of the pay items listed in article 3a above withheld from the monthly End of Employment Pay (EEP) accrued from the date of enrollment for those employees hired on or before 28 April 1993. For those employees hired after 28 April 1993, the application to the fund requires that their EEP accrued from the date of enrollment be transferred to the fund in full.

Article 4

The amount of the employer's contribution will be reviewed during the tri-annual full scale wage survey. The average employer contribution to complementary retirement funds of the companies participating in the wage survey will be rounded to the nearest 10th of a percent and USF employer's contribution set accordingly. Such changes will be effective on the same date as the wage schedules are implemented.

Queste variazioni decorreranno dallo stesso giorno di entrata in vigore delle nuove tabelle retributive.

Articolo 5

I contributi e le trattenute decorrono dal primo giorno del mese successivo alla consegna all'ufficio paghe, da parte del dipendente, di notifica scritta di adesione o riadesione al piano, secondo i vigenti regolamenti.

I dipendenti hanno facoltà di revocare l'adesione al piano tramite notifica scritta. Il Datore di Lavoro non è obbligato a pagare contributi o effettuare trattenute per i dipendenti che non aderiscono al piano. Il pagamento di contributi e le relative trattenute da parte del Datore di Lavoro cesseranno dal primo giorno del mese successivo alla consegna all'ufficio paghe della notifica di revoca di adesione al piano.

I contributi e le trattenute saranno versati al fondo mensilmente entro il 15° giorno del mese successivo al mese in cui si eseguono le trattenute ed i relativi contributi.

Articolo 6

Il Datore di Lavoro e le OO.SS. stabiliranno di comune accordo i giorni in cui i rappresentanti del gestore potranno effettuare attività di informativa e iscrizione al fondo. Il Comandante di ogni base metterà a disposizione i locali per lo svolgimento di tali attività.

Articolo 7

Article 5

Contributions and withholdings are effective the first day of the month following the employee's written notification to the payroll office to join or rejoin the CRP under the conditions established at that time.

Employees may withdraw from participating in the CRP in writing. The employer is not obligated to make contributions or withholdings for employees who do not participate in the CRP. The Employer will discontinue his contribution and withholdings effective the first day of the month following receipt of the request by the payroll office.

The contributions and withholdings will be transferred to the open fund within the 15th day of the month that follows the date of the withdrawal from the salary, on a monthly basis.

Article 6

The employer and the unions will agree on specific periods when provider representatives will effect information and enrollment activities about the CRP within each installation. The installation commander will provide office space for this purpose.

Article 7

The above agreement is subsidiary to controlling Italian laws, thus may be subject to changes in order to comply with any new requirement, following

Il presente accordo è soggetto alla normativa italiana in materia e quindi a qualsiasi modifica che si renda necessaria ai sensi di legge.

8 Sep 05

Per il JCPC

/firmato/ Patricia Rice
/firmato/ Jeanie A. Davies
/firmato/ John Steenbock

Per la FISASCAT-CISL

/firmato/ Mario Piovesan

Per la UILTuCS-UIL

/firmato/ Emilio Fargnoli

amendments to the Italian Law governing the Complementary Retirement System.

8 Sep 05

For the JCPC

/signed/ Patricia Rice
/signed/ Jeanie A. Davies
/signed/ John Steenbock

For FISASCAT-CISL

/signed/ Mario Piovesan

For UILTuCS-UIL

/signed/ Emilio Fargnoli

ARTICOLO 59: LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Si darà luogo al licenziamento per giusta causa senza diritto al preavviso od indennità sostitutiva, per mancanze che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. L'allegato 6 contiene norme generali di infrazioni e relative sanzioni disciplinari per le quali ricorre il licenziamento per giusta causa.

ARTICLE 59: SEPARATION FOR CAUSE

Separation for cause without advance notice, and without payment in lieu thereof, applies when the offense is incompatible with continued employment even on a temporary basis. Attachment 6 presents general categories of offenses and penalties including offenses for which separation for cause is appropriate.

ARTICOLO 60: PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Licenziamenti

a. Salvo quanto diversamente disposto in altra parte del presente documento, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore che ha superato il periodo di prova è risolto mediante preavviso scritto. La durata del periodo di preavviso varia a seconda della categoria, del livello di inquadramento e

ARTICLE 60: ADVANCE NOTICES OF SEPARATION/RESIGNATION

1. Separation

a. After an employee has completed the prescribed trial period, and except as otherwise provided in this document, the termination of indefinite employment is effected with a written advance notice of termination. The notice period varies in length depending of employment category, grade level, and creditable

dell'anzianità di servizio. Durante il preavviso il lavoratore ha diritto a prestare effettivo servizio, e vi è tenuto. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie. Ove si renda necessaria la mancata concessione del periodo di preavviso, in tutto o in parte (per motivi quali restrizioni organiche, sicurezza, chiusura dell'unità organizzativa, ecc.), al lavoratore è dovuto l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'importo dell'indennità di mancato preavviso è calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della fine del rapporto. Il periodo per cui è corrisposta l'indennità sostitutiva è computato nella anzianità di servizio a tutti gli effetti.

b. Durata del Periodo di Preavviso;

Categoria	Anzianità	Giorni di Calendario
(1) Operai	Qualsiasi.....	...30
(2) Tutte le categorie speciali e impiegati dal livello U-9 a U-3 compreso. Livelli Exchange da E-2 a E-8	Fino a 5 anni..... Oltre 5 e fino a 10 anni..... Oltre 10 anni.....	...30 ...45 ...60
(3) Livelli da U-2 a U-1S inclusi. Livelli Exchange E-9 e superiori	Fino a 5 anni..... Oltre 5 e fino a 10 anni..... Oltre 10 anni.....	...60 ...90 ...120

service. During the notice period, the employee is required and entitled to work. Annual leave may not be taken during the notice period. When not permitted in full or part, to serve through the notice period (ceiling restrictions, security, deactivation of organization, etc.), the employee is entitled to lump-sum payment in lieu of notice. The lump-sum payment is computed on the basis of regular pay effective on the date of termination. The period covered by the lump-sum payment is regarded as service for all purposes.

b. The advance notice periods table is as follows;

Category	Creditable Service	Number of Calendar Days
(1) Operai	Any Service.....	...30
(2) All Special Category and Impiegati grade U-9 through U-3, E-2 through E-8	Up to 5 years..... Over 5 through 10 years..... Over 10 years.....	...30 ...45 ...60
(3) Grades U-2 and above, E-9 and above	Up to 5 years..... From 5 through 10 years..... Over 10 years.....	...60 ...90 ...120

c. Al lavoratore in rapporto a tempo determinato non spetta preavviso o indennità di mancato preavviso. Il rapporto a tempo determinato è risolto automaticamente alla scadenza del termine indicato nel documento di assunzione.

d. I rapporti a tempo indeterminato con prestazioni a Part-Time sono risolti mediante preavviso o relativa indennità sostitutiva alla stessa stregua dei rapporti a tempo indeterminato e orario pieno. È tuttavia inteso che la misura dell'eventuale indennità sostitutiva è ragguagliata all'orario cui il lavoratore sarebbe stato vincolato durante il mancato preavviso.

2. Dimissioni

a. I dipendenti che intendono dimettersi dall'impiego sono tenuti a darne il maggior preavviso possibile, in ogni caso non inferiore alle misure seguenti:

Categoria	Anzianità	Giorni di Calendario
(1) Operai	Qualsiasi anzianità	8
(2) Tutto il restante personale	Fino a 5 anni Oltre 5 anni	15 30

b. Ai dipendenti che non abbiano dato almeno il minimo preavviso previsto può essere trattenuto dalle spettanze di fine lavoro il trattamento economico corrispondente alle giornate o alle ore di lavoro non prestate.

c. Temporary employees are not entitled to advance notice or payment in lieu thereof. Their employment expires automatically as specified on the appointment document.

d. Part-time indefinite employees are entitled to advance notice or payment in lieu thereof as are full-time employees. Lump-sum payment, however, will be for part-time regularly scheduled work hours during the notice period only.

2. Resignations

a. Employees are expected to give as much advance notice of intent to resign as possible. Minimum period of advance notice are:

Category	Creditable Service	Number of Calendar Days
(1) Operai	Any	8
(2) All others	Up to 5 years Over 5 years	15 30

b. Employees who fail to give notice may have withheld from final payments an amount equal to payments they would have received, had they worked all or the remaining portion of the notice period.

ARTICOLO 61: CERTIFICATO DI SERVIZIO

A seguito della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è tenuto a riconsegnare al dipendente il libretto di lavoro debitamente aggiornato. Al dipendente è anche consegnato attestato di servizio con l'indicazione della data di assunzione e di risoluzione del rapporto, nonchè della categoria d'impiego (operaio, impiegato, quadro). I documenti saranno consegnati entro trenta giorni.

ARTICLE 61: WORK CERTIFICATE

Upon separation from employment, the employer shall return the employment record ("Libretto di lavoro") to the separated employee after making appropriate entries to the record. In addition, the employer shall issue a work statement indicating the date of hire, date of separation, and employment category (operaio, impiegato, quadro). The employment documents will be delivered to the separated employee within thirty (30) calendar days.

ARTICOLO 62: CORRESPONSIONI DI FINE RAPPORTO

1. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro sono liquidati i seguenti compensi:

a. Per ferie maturate e non godute, con le limitazioni di cui all'articolo 21.

b. Per ratei maturati e non corrisposti delle mensilità aggiuntive.

c. Per congedo matrimoniale non fruito, subordinatamente alla presentazione entro trenta giorni dalla data di fine rapporto per dimissioni, di documentazione attestante l'avvenuta celebrazione del matrimonio in costanza di rapporto.

2. In aggiunta, al lavoratore eventualmente esentato dal prestare servizio durante l'intero periodo di preavviso, o parte di esso, è corrisposta la relativa indennità sostitutiva.

ARTICLE 62: LUMP-SUM PAYMENTS

1. Lump-sum payments for the following will be effected upon termination:

a. Accrued and unused annual leave with the limitations set forth in article 21.

b. Accrued and unpaid annual bonuses, or portions thereof.

c. Unused marriage leave, subject to presentation of papers (substantiating marriage while employed) within 30 days after the effective date of resignation.

2. In addition, lump-sum payment shall apply for advance notice of separation, or portion thereof, whenever the employee has not been permitted to serve through the notice period to which he/she is entitled.

ARTICOLO 63: RECUPERI DALLA RETRIBUZIONE

1. In costanza di rapporto verranno effettuate, per quanto possibile, detrazioni in un'unica soluzione dalla retribuzione per recuperare corresponsioni non dovute e non segnalate prontamente dal dipendente, nonostante l'ovvietà dell'errore.

2. Il datore di lavoro recupera eventuali passività residue mediante trattenuta sulle competenze di fine rapporto. I crediti possono comprendere:

a. Ferie e permessi utilizzati in misura superiore al diritto.

b. Anticipi sull'indennità di fine rapporto.

c. Passività residue per prestiti bancari restituibili mediante trattenute sulla retribuzione.

d. Omesse detrazioni di imposta o contributi previdenziali.

e. Pagamenti in eccesso dovuti a errori amministrativi.

f. Pagamenti in eccesso causati da dichiarazioni imprecise del dipendente o da informazioni taciute dal dipendente.

ARTICLE 63: LUMP-SUM AND OTHER DEDUCTIONS

1. During employment, lump-sum deductions will be effected insofar as possible from regular pay to recover overpayments not promptly reported by the employees when obviously made in error.

2. The employer will deduct all outstanding obligations from final payments due. These may include but are not limited to:

a. Annual leave and permessi taken in excess of entitlements.

b. Advances toward end-of-employment pay.

c. Outstanding indebtedness to Italian banks under special loan programs.

d. Omitted deductions for taxes or social insurance.

e. Overpayment due to administrative errors.

f. Overpayments due to incorrect or omitted information from the employee.

ARTICOLO 64: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. È dovuto al lavoratore un "Trattamento di fine rapporto" (TFR) in occasione ed in consequenza della risoluzione del rapporto a qualsiasi causa dovuta.

ARTICLE 64: END-OF-EMPLOYMENT PAY

1. End-of-employment pay (EEP) is a terminal payment due as a result of resignation or separation from employment for any reason.

2. Per il servizio a tutto il 31 maggio 1982, spetta l'indennità di anzianità di cui all'allegato 3. Il trattamento di fine rapporto relativo al successivo periodo di servizio, è disciplinato come segue:

a.Il trattamento da accantonare annualmente si ricava dividendo la retribuzione utile annua per 13,5. Per il personale operaio erano in vigore per gli anni precedenti il 1990 quote percentuali della retribuzione.

b. Le voci retributive utili al fine del calcolo del TFR sono elencate nell'allegato (a) di questo articolo. Durante i periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, compreso il periodo di astensione facoltativa post-partum, è calcolata quale retribuzione utile la stessa che il lavoratore o la lavoratrice avrebbero ricevuto in caso di presenza al lavoro.

c. Frazioni di mese di servizio inferiori a 15 giorni sono esclusi dal calcolo. Frazioni eguali o superiori a 15 giorni sono calcolate come mese intero.

3. Gli importi accantonati sono ricalcolati alla fine di ogni anno solare, od al momento della risoluzione del rapporto, nella misura fissa dell'1,5% riferita all'intero anno, ed in quella variabile pari al 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Le rivalutazioni operano esclusivamente sull'importo aggregato degli accantonamenti alla fine dell'anno precedente, con l'eccezione dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982, ricalcolata per la prima volta al 31 dicembre dello stesso anno.

4. I ricalcoli annuali e di fine rapporto sono riferiti all'importo degli accantonamenti al netto di ogni e qualsiasi anticipazione già corrisposta, comprese le liquidazioni effettuate in occasione di trasferimenti interni, nonchè le anticipazioni di cui

2. For service through 31 May, 1982 the employee is entitled to separation indemnity as indicated in attachment 3. For service subsequent to 31 May 1982, end-of-employment pay is due as follows:

a. Annual end-of-employment pay is computed by dividing the creditable annual salary by 13.5. Reduced percentages of the salary were in effect for *operai* personnel for years prior to 1990.

b. The end of employment pay is computed on the pay items listed in attachment (a) of this article. During periods of sick leave, accident leave, pregnancy and maternity leave to include optional post-delivery leave, the employee's creditable compensation will be computed constructively as if the employee had been on an active duty status during those periods.

c. Fractions of service of less than 15 calendar days are disregarded. Fractions of 15 or more calendar days are counted as a full month.

3. Cumulative accruals are recomputed at the end of each calendar year, or at the time of separation in order to offset devaluation due to inflation. The prescribed recomputation factor is 1.5% per full year plus 75% of the increase in the consumer price index compared to the month of December of the previous year. Only amounts accrued during the preceding year are recomputed, except for recomputation of severance pay accrued through 31 May 1982 at the end of CY 82.

4. Annual and terminal recomputations are effected after deduction from the cumulative accruals of any advance payment already received by the employee, to include severance pay paid at the time of administrative separations and advances authorized

al successivo comma 5. L'importo delle speciali contribuzioni all'INPS anticipate dal datore di lavoro, ma poste dalla legge a carico del lavoratore, è pure dedotto dalla base di calcolo delle rivalutazioni.

5. Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto possono essere concessi secondo le sequenti condizioni:

a. Ai dipendenti con almeno otto anni di servizio continuativo, può essere concessa un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto per acquisto di prima casa per uso proprio o per i propri figli (il termine "acquisto prima casa" include le spese sostenute per associarsi ad una cooperativa edilizia al fine di costruire un'abitazione o per avere in assegnazione una casa già costruita o per ristrutturazione) ovvero in relazione a cure dentarie particolarmente onerose, od a cure mediche, chirurgiche, diagnostiche e protesi di notevole complessità riconosciute dagli enti sanitari locali. Il numero delle anticipazioni concesse nell'anno non può superare il 20% degli aventi diritto, o l'8% del totale dei dipendenti, applicando la quota piu` alta. A tal fine sono fissati tetti separati in ciascuna zona e per i dipendenti "Exchange".

b. Gli aventi diritto possono ottenere una anticipazione pari al 70% del trattamento accantonato, od alla somma occorrente se inferiore. Domanda scritta dell'anticipazione, accompagnata dai necessari documenti giustificativi, deve essere presentata al competente ufficio del personale.

c. Le domande sono esaminate da una commissione composta da dipendenti. I membri possono essere designati sia da parte del Comando che dalle OO.SS. In

under paragraph 5. Amounts representing the employee's contribution to the Italian Social Security and which have been paid by the employer on behalf of the employee are also deducted from gross accruals before recomputations are effected.

5. End-of-Employment Pay may be advanced, subject to the conditions listed below:

a. Employees with eight (8) or more years of uninterrupted service with the employer in Italy, are eligible to receive advance payment of the End-of-Employment Pay (EEP) for the purpose of buying the first house for themselves or for their children (the term used herein "purchase of the first house" includes the sums due by an employee for joining a cooperative organization for the purpose of constructing a house, or to have assigned a house already constructed, or for renovation of the house), or for the payment of extraordinary dental expenses, or extraordinary medical surgical, diagnostic, and prosthesis expenses recognized by the local health authorities. The number of advance payments will be limited by an annual quota consisting of 20 percent of the eligible employees, or 8 percent of the total non-US work force, whichever is greater. Quotas will be established by geographical area, separating Exchange services employees from all other employees.

b. Eligible employees may be advanced an amount equal to 70% of the uncommitted EEP or the sum of money needed for the authorized expenses, whichever is less. Advance payments will be granted on the basis of applications submitted by the employees to the respective Civilian Personnel Office, with the required supporting documents.

c. The applications will be reviewed by an ad hoc board which consists of local national employees. The members of the board may be nominated by management

caso di designazione di rappresentanti sindacali, il Comando nomina un egual numero di propri rappresentanti. Fa anche parte della commissione un segretario con compiti amministrativi e senza diritto di voto. Al fine di snellire la fase di esame delle domande, il numero dei componenti la commissione sarà limitato al minimo.

d. L'anticipazione può essere concessa due volte e non ne è ammesso il rimborso. Un terzo anticipo si potrà concedere in casi di estrema necessità, a discrezione dell'apposita commissione.

e. Se necessario, si applicherà il seguente ordine prioritario:

(1) Interventi chirurgici o terapie molto complesse ed onerose, per il dipendente o conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità.

(2) Acquisto della prima casa per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente od in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro.

(3) Interventi chirurgici o terapie molto complesse ed onerose per il dipendente, o conviventi, o familiari a carico.

(4) Interventi chirurgici, terapie mediche od odontoiatriche per il dipendente o familiari a carico o conviventi, a condizione che il costo ammonti a non meno di 1/6 della retribuzione annua. Per spese di minore entità si applica la priorità (8).

and by the recognized unions. Where unions elect to nominate their representatives, there will be one member nominated by management for each member nominated by the unions. In addition, there will be a non-voting Executive Secretary, responsible for the administration of the program. In order to expedite the process, the number of members will be kept to the minimum.

d. The advance payment may be granted twice during the period of employment and may not be reimbursed. A third advance payment may be granted in extreme cases as determined by the ad hoc committee.

e. Where necessary, the following priority criteria will be applied:

(1) Highly complex and expensive surgery or treatment needed by the employee or his/her dependents or members of the household, where the prognosis is of extreme gravity.

(2) Purchase of the first house by an employee with relatives in his/her household following court decision which make eviction action effective, provided the employee's spouse does not own adequate and available lodging in the *Comune* where the employee's worksite is located or in an area where commuting to and from work is possible.

(3) Highly complex and expensive surgery or treatment required by the employee or his/her dependents, or members of the household.

(4) Surgery, medical, or dental treatment for the employee or members of the household, including dependents, providing the cost is at least one-sixth (1/6) of the employee's annual salary. For less expensive cases apply priority (8).

(5) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che si tratti della prima casa per il dipendente con familiari conviventi e che il coniuge non sia proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune di sede di lavoro del dipendente od in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro ed a condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato in tale zona.

(6) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che si tratti della prima abitazione per il dipendente, in situazioni non previste nei precedenti paragrafi.

(7) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che esso sia la prima abitazione per figlio/a del dipendente.

(8) Tutti gli altri casi che rientrino nelle previsioni della legge.

6. Qualora richieste di anticipazione per i casi descritti nei paragrafi da 5.e.(1) a 5.e.(3) dovessero pervenire dopo che le quote dell'anno in corso siano esaurite, si usufruirà delle quote rimaste inutilizzate negli anni precedenti.

7. Per ottenere l'anticipazione il dipendente dovrà presentare domanda al rispettivo ufficio del personale, corredandola dei seguenti documenti:

a. Atto notarile di compravendita; oppure

b. Compromesso di compravendita, cui farà seguito la presentazione dell'atto notarile di compravendita; oppure

c. Copia della licenza edilizia rilasciata dal Comune, con un preventivo del costo della costruzione ed una

(5) Purchase, construction or renovation of the first house for employees having dependents in the household, provided the employee's spouse does not own adequate and available lodging in the *Comune* of the employee's worksite or in an area where commuting to and from work is possible and provided the house being acquired is located in a like manner.

(6) Purchase, construction or renovation of the first house for employees in all cases not covered under the preceding paragraphs.

(7) Purchase, construction or renovation of the first house for the employee's son/daughter.

(8) All other cases falling within the provisions of paragraph 5a.

6. In the event that applications for EEP advances for cases covered under paragraphs 5e(1), 5e(2) and 5e(3) are received after the annual quotas are completed, the unused quotas of the previous years will be utilized to satisfy these requests.

7. Employees who wish to have advance payment should submit to the respective CPO an application with the following supporting documents:

a. Notary Public Act (*Atto Notarile di Compravendita*): or

b. Informal agreement of purchase/sale (*Compromesso di Compravendita*) followed by submission of Notary Public Act: or

c. Copy of the construction license issued by the *Comune*, with an estimate of the cost and a statement

dichiarazione dell'amministrazione comunale con la data d'inizio dei lavori.

d. Ricevute di spese per cure mediche, chirurgiche, diagnostiche, odontoiatriche, o protesi rilasciate dal medico curante, ovvero un preventivo dei suddetti costi, cui faranno seguito le ricevute da presentare subito dopo il completamento della terapia.

8. Quando l'anticipazione viene concessa sulla base di documenti provvisori, come il compromesso di compravendita od il preventivo di spesa, la documentazione definitiva dovrà essere presentata entro sei mesi dalla data di riscossione dell'anticipo, salvo i casi in cui fosse giustificato un termine più lungo.

9. Qualora le anticipazioni fatte dietro presentazione di compromesso di compravendita, oppure con preventivi di spesa, non venissero convalidate con documentazione definitiva presentata nel limite dei tempi tecnici, oppure si verificasse una differenza fra la spesa preventiva ed il costo effettivo, il dipendente sarà obbligato a restituire la somma anticipata oppure la somma anticipata in eccesso. Inoltre, ove fosse accertato abuso deliberato, si potranno prendere provvedimenti disciplinari.

of the city authorities showing the beginning date of the construction.

d. Receipt for medical, surgical, diagnostic, and prosthesis expenses issued by the practitioner, or an estimate of the above costs, followed by final receipts to be submitted immediately after completion of the treatment.

8. When the advance payment is made on the basis of provisional documents, like informal purchase agreement or cost estimate, the final supporting document should be submitted within six (6) months of receipt of the advance, except for cases in which a longer period is justified.

9. When advance payments made on the basis of provisional supporting documents, like informal purchase agreements or cost estimates, are not substantiated by final documents submitted in due time, or when there is a discrepancy between the estimates and the actual cost, the employee shall refund the whole amount or the difference overpaid, respectively. In addition, when it is verified that the employee has willingly abused the above benefits, disciplinary action may be taken.

Allegato (a) dell'articolo 64

Voci retributive da includere nel calcolo della Indennità di Fine Rapporto

(1) Paga base

(2) Contingenza

Attachment (a) to article 64

List of pay items to be used for the computation of End of Employment Pay

(1) Base pay

(2) Contingenza

(3) Terzo elemento	(3) Third element
(4) Elemento distinto dalla retribuzione	(4) EDR
(5) Aumenti periodici d'anzianità congelati (compreso SPA)	(5) Frozen seniority pay (including SPA)
(6) Nuovi aumenti periodici d'anzianità	(6) New seniority pay
(7) Indennità sostitutiva mensa	(7) Lunch allowance
(8) Assegni ad personam (articolo 44)	(8) Personal supplements (article 44)
(9) Assegni ad personam (articolo 52)	(9) Personal supplements (article 52)
(10) Indennità congelate (articolo 53)	(10) Frozen allowances (article 53)
(11) Compenso per orario prolungato	(11) Extended workweek pay
(12) Indennità di pernottamento (Si applica soltanto ai pompieri assegnati ai turni di 24 ore)	(12) Overnight allowance (Applies to firefighters assigned to 24-hour shifts only)
(13) Assegnazione non saltuaria ai turni dell'articolo 45	(13) Non-occasional assignments listed in article 45
(14) Lavoro notturno ordinario	(14) Regularly scheduled night differential
(15) Indennità forze armate USA (allegato 8)	(15) U.S. Forces differential (attachment 8)
(16) Indennità quadri	(16) Quadri allowance
(17) Maggiorazione di turno addetti servizi antincendi (Si applica soltanto ai pompieri assegnati ai turni di 24 ore)	(17) Tour supplement for firefighters (Applies to firefighters assigned to 24-hour shifts only)
(18) 13a e 14a mensilità	(18) 13th and 14th month bonus
(19) Indennità per festività cadenti di domenica	(19) Pay supplement for Sunday holidays

(20) Indennità di ambiente

(21) Tutte le voci dello stipendio dirigenti

(20) Environmental pay

(21) All recurring elements paid to *dirigenti*

ARTICOLO 65: SERVIZIO MILITARE

1. Richiamo alle armi. I dipendenti hanno diritto all'intera retribuzione di fatto per i primi due mesi di servizio e alla differenza fra la retribuzione e gli assegni militari, se inferiori, a partire dal terzo mese. I relativi importi sono erogati per conto della Previdenza Sociale e recuperati dal datore di lavoro mediante i previsti conguagli. Il dipendente è posto in "congedo militare". Durante il congedo decorre il diritto a tutti i trattamenti economici e normativi secondo modalità simili a quelle previste per le assenze di malattia o maternità poste a carico della Previdenza Sociale.

2. Il dipendente è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro i termini seguenti dalla data di congedo dalla autorità militare. Il dipendente che manchi di farlo senza giustificato motivo è considerato dimissionario:

a. Cinque giorni per servizio militare non superiore a un mese.

b. Otto giorni per servizio superiore a un mese ma non a sei mesi.

c. Quindici giorni per servizio di durata superiore a sei mesi.

ARTICLE 65: MILITARY FURLOUGH AND MILITARY LEAVE

1. Reserve Duty (Richiamo alle Armi). Employees are entitled to receive the regular salary for the first two months of active duty and the difference between the regular salary and military pay, if the latter is less, beginning with the third month. These payments are made on behalf of the Italian Social Security and recovered by the employer by appropriate set-off. The employee is placed on military leave. Military leave represents creditable service for all benefits, generally in the same manner as provided for periods of sick or maternity leave which are financed by the Italian Social Security.

2. The employee is required to report to the employer following the date of discharge within the time limits which follow. The employee who fails to report within these time limitations without a justifiable reason will be considered to have resigned.

a. Five (5) days for service of one (1) month or less.

b. Eight (8) days of service over one (1) month but under six (6) months.

c. Fifteen (15) days for service of six (6) months or more.

ARTICOLO 66: INQUADRAMENTO

In attesa della definizione ed attuazione di un diverso piano di inquadramento convenuto fra le parti, i posti di lavoro continueranno ad essere valutati ed inquadrati a norma dei piani in atto al momento dell'entrata in vigore del presente documento nel testo riportato agli allegati 4, 5 e 9.

ARTICLE 66: POSITION CLASSIFICATION

Pending completion and implementation of an agreed to revised grading plan, positions will continue to be classified and graded in accordance with the existing grading plans on the effective date of this document (attachments 4, 5 and 9).

ARTICOLO 67: PIANO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Un piano di assistenza sanitaria integrativa sarà reso disponibile ai dipendenti con più di un anno ininterrotto di servizio, salvo diverse condizioni stabilite dal piano. Una volta stabilito il piano, lo stesso sarà sovvenzionato ad un costo annuo non eccedente 150 euro per dipendente, versati direttamente al gestore del piano di assistenza sanitaria.

ARTICLE 67: SUPPLEMENTAL HEALTH PLAN

A supplemental health plan will be available to employees after 1 year of consecutive employment, unless otherwise provided by the plan. Once a plan has been established, it will be subsidized at a cost up to but not exceeding 150 Euro per year per employee paid directly to the health insurance provider.

ARTICOLO 68: MODIFICHE E DURATA DELLE CONDIZIONI D'IMPIEGO

Il presente CCNL entra in vigore il 1 November 2018. Esso sarà riesaminato fra tre (3) anni, ma rimarrà in vigore finchè non sarà sostituito. Emendamenti o variazioni saranno effettuati in base alla procedura prevista nel Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981 (allegato 7).

ARTICLE 68: AMENDMENTS AND DURATION OF EMPLOYMENT CONDITIONS

This contract becomes effective on 1 November 2018. It will be reviewed in three (3) years but will remain in effect until superseded. Any amendments or changes to this contract will be made in accordance with the provisions of the Memorandum of Understanding of 12 May 1981 (Attachment 7).

Signed on 15 Oct 2018

For the JCPC Italy

Kelly Cano
U.S. Naval Forces, Europe

Suzanne R. Torres
U.S. Army, Europe

Debra A. Warner
U.S. Air Forces, Europe

For the Union Organizations

Rosetta Raso
FISASCAT-CISL

Emilio Farinoli
UILTUCS-UIL