CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i lavoratori delle imprese di pulimento,
disinfezione, disinfestazione e derattizzazione

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti
anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza
del successivo accordo di rinnovo.

Del 21 maggio 1993 Scadenza il 31 dicembre 1994

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro

VERBALE DI RATIFICA

Addì 26 maggio 1993, alla presenza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale Sen. Gino Giugni

Tra

L'AUSITRA rappresentata dal dott. Sandro DI MACCO con l'assistenza della CONFINDUSTRIA nella persona del dott. Ottavio FANTINI, presente il Sig. Bruno AMATO Presidente A.N.I.P. (Associazione Nazionale Imprese di Pulizia) presente una delegazione di imprese composta da: Sig. Bruno AMATO e Sig. Carlo AMATO in rappresentanza della Coop. 2001 S.r.l.; Sig.ra Rosa D'AMBROSIO, Sig.ra Claudia GIULIANI e Sig.ra Marzia GIULIANI in rappresentanza della Veneta Servizi S.r.l.; Sig. Cesareo NUZZO in rappresentanza della SMI S.r.l.; Sig. Vito PARTIPILO in rappresentanza della PAEM S.r.l.; la Sig.ra Maria LOMBARDO in rappresentanza dell'Impresa LA LUCENTE; Sig. Enzo MARCHIORI in rappresentanza della NEW PUMA S.r.l.; Sig. Gianfranco BARTOLI in rappresentanza della LUCENTE S.R.L.; Sig. Loris OLIVATO e Sig. Aldo FRECCHIAMI in rappresentanza della PEDUS SERVICE P.DUMASS S.r.l., Sig.ra MARIA Rosaria SANTILLO e la Sig.ra Paola COSTANZI in rappresentanza della CAMPANILE S.n.c.; Sig. Luigi ALEMAGNA in rappresentanza della FOLGORE S.r.l.; Sig. Mario PILOTTO in rappresentanza della COOP. SPAZIALE S.r.l. Sig. Enrico CONSOLI in rappresentanza PULITORI & AFFINI S.p.a.

e con

CONFAPI - UNIONSERVIZI - rappresentata dal Presidente Nazionale Gianluigi CADO, con la partecipazione della delegazione imprenditoriale composta da Ennio ALBERGHI, Juan Pedro BERNINI, Ugo DE FRANCESCO, Giovanni FABRIS, Camillo LORENZINI, con l'assistenza della commissione tecnica composta da Domenico RICCA, Edoardo BEHMANN, Marco NICODEMO, Andrea ROSSI, supportati dal Segretario Nazionale Walter REGIS.

LEGA COOPERATIVE E MUTUE A.N.C.S.T. - i Sig.ri Marco BULGARELLI, Presidente, Bruno BUSACCA, Vice Presidente, Costantino CONDORELLI, Responsabile Nazionale Assistita dalla Lega Nazionale delle Cooperative nella persona di Salvatore CONTI Responsabile delle relazioni industriali.

C.N.A. rappresentata dal Presidente Nazionale Filippo MINOTTI, dal Vice Presidente Nazionale Vincenzo DI SARNO, dal Segretario Generale Federico BRINI, dal Presidente della FIATS Giancarlo MAGGI, dal segretario nazionale della FIATS Giulio BAGLIONE, assistiti da Alberto DE CRAIS Responsabile del Dipartimento Relazioni Industriali e da Enrico AMADEI Responsabile della Sezione Contrattazione.

C.A.S.A. rappresentata dal Presidente Comm. Giuseppe GUARINO, dal Segretario Generale Dr. Giacomo BASSO con l'assistenza del Segretario Confederale Dr. Paolo MELFA.

C.L.A.A.I. rappresentata dal Presidente Cav. Giuseppe FACCINI, dal Vice Presidente Vicario Cav. Isidoro PLATANIA, dal Vice Presidente Comm. Carlo PERUCCONI, e dai Sigg. Maurizio FERRARI, Ruggero GO, Pietro MANCINI, Rocco MAURELLI, Sergio SANNA, Giovanni STRUZZOLA, assistiti da P. MAIOCCO.

A.G.C.I. rappresentata dal Presidente Dr. Luciano ZIGNANI e dai Sig.ri Vincenzo IMPERIALI e Ludovico NERI.

CONFARTIGIANATO rappresentata dal Presidente Ivano SPALANZANI, dal Segretario Generale Giorgio MELI, con l'assistenza della Divisione politica del Lavoro, nelle persone del Responsabile di Divisione Bruno GOBBI, del Responsabile del Settore Contrattuale Giovanna DE LUCIA e di Matilde GENTILI.

CONFCOOPERATIVE (Federlavoro e Servizi) rappresentata dal Presidente Carlo MITRA, dal Direttore Massimo APICELLA, dal Responsabile del settore servizi Giovanni ZACCONE e da una delegazione composta dal Sig. Franco NICOLA, Gianfranco BESSI, Giampaolo RONARI e Walter VENTURINI.

e le OO.SS.LL.

FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Generale Aldo AMORETTI, dal Segretario Generale Aggiunto Pietro RUFFOLO, dal Segretario Nazionale Renata BAGATIN e dai Segretari Territoriali Salvatore SORCE, Corrado MANESCHI, Antonio LARENO, Sandro MACATROZZO, Silvano CONTI, Fabio GIUNTI, Amedeo FILERI, Rosario STORNAIUOLO, Giuseppe GIURI.

FIT CISL rappresentata dal Segretario Generale Salvatore FRISELLA, dal Segretario Generale aggiunto Ulderico CANCILLA, dal Segretario Nazionale Pierluigi PEZZI e dal Segretario Nazionale Giovanni MAGGIAN, dai Responsabili Regionali: Lorenzo SPERANZA, Saverio RANIERI, Livio GREGGIO, Francesco VERNICE, Guido TECCE, Antonio DEL GIUDICE, Enrico CARUSO, Maria Luisa PUSCEDDU.

UIL TRASPORTI rappresentata dal Segretario Generale Sandro DEGNI, Paolo CARCASSI, Segretario Nazionale Claudio PISONI, Lucio DE NICOLA, Antonio

MEFFE, Segretari Regionali.

è stato ratificato il C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, disinfezione e derattizzazione con le seguenti modifiche e/o aggiunte il cui protocollo d'intesa è stato siglato sempre al Ministero del Lavoro in data 21 MAGGIO 1993.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro

VERBALE DI ACCORDO

Il Ministro del Lavoro, in occasione della ratifica dell'accordo sul rinnovo contrattuale del settore delle imprese esercenti servizi di pulizia, allegato al presente verbale, su richiesta comune delle parti datoriali e sindacali, riconosce la necessità di procedere ad una azione di risanamento del settore, anche tramite le opportune iniziative amministrative o legislative, con particolare riguardo alla materia degli appalti di servizi, di trasparenza dei relativi bandi e delle condizioni di aggiudicazione.

A tale riguardo, il Ministro del Lavoro appoggerà, per la sua competenza, il disegno di legge di iniziativa parlamentare volto a istituire l'albo delle imprese esercenti servizi di pulizia e conseguentemente subordinerà alla iscrizione all'albo, le autorizzazioni di cui alla legge 1369/60, art. 5.

Inoltre il Ministro del Lavoro, d'intesa con il Ministro del Tesoro e dell'Industria, adotterà iniziative adeguate affinché le clausole previste nei bandi di rispetto dei contratti di lavoro siano effettivamente perseguite con riferimento al costo della manodopera di cui ai contratti collettivi vigenti ed alle condizioni economiche di aggiudicazione.

In questo quadro, il Ministro del Lavoro proporrà in sede di Governo che, relativamente ai servizi di pulizia, sia possibile l'adeguamento del corrispettivo d'appalto nei contratti ad esecuzione continuata, nell'ambito di una tendenza, che va favorita, all'allungamento della durata degli appalti, così da consolidare i rapporti di lavoro anche per la qualificazione del personale.

Su richiesta delle parti, il Ministro del Lavoro disporrà per la partecipazione di funzionari dell'amministrazione negli osservatori che verranno costituiti dalle parti per valutare l'andamento del sistema degli appalti ed individuare le iniziative da adottare.

Il Ministro del Lavoro, infine, terrà debito conto dei problemi specifici del settore nell'ambito della più generale trattativa sulla riforma del costo del lavoro.

Art. 1 - Sistema di informazioni

Fermo restando le autonome e distinte responsabilità delle parti, si conviene quanto segue:

LIVELLO NAZIONALE

Di norma annualmente, e qualora eventi eccezionali lo richiedessero, su richiesta di una delle parti, avrà luogo un incontro in sede nazionale nel corso del quale l'Ausitra fornirà alle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni globali concernenti le linee generali del processo di sviluppo e ristrutturazione del settore, l'assetto e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione.

Nel corso del predetto incontro verranno esaminate le iniziative da assumere perché i trattamenti economici e normativi previsti dal contratto e da accordi sindacali, assicurati dalle imprese rappresentate, trovino generale applicazione.

Viene istituita la commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali formata da rappresentanti dell'Ausitra e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.c.n.l. di settore.

La commissione analizza con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del C.c.n.l..

La commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione alla evoluzione delle tipologie di servizi che sono offerti ai committenti, sia pubblici che privati, analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori anche nell'ambito di una diversa e più funzionale organizzazione del lavoro, tenute presenti le esigenze di una maggiore durata dei contratti di appalto, nell'interesse comune dei committenti, delle imprese e dei lavoratori.

La Commissione valuta le prospettive produttive conseguenti a programmi di investimento, i piani di ammodernamento con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione diretta a garantire nel rispetto delle esigenze della committenza, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente in cui si opera.

La Commissione altresì acquisisce informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto ed all'andamento delle assunzioni (contratti di lavoro a tempo pieno, a tempo parziale, contratti di formazione lavoro, ecc.).

La Commissione analizza l'evoluzione del settore, avuto riguardo alla natura dei vari tipi di appalto, agli ambiti nei quali essi si esplichino,

nel rispetto dei criteri che verranno assunti per la istituenda disciplina dell'Albo delle imprese del settore.

La Commissione conviene sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Regolamentazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

La Commissione analizza l'andamento dell'occupazione al fine di individuare possibili soluzioni tendenti alla valorizzazione della professionalità di tutto il personale occupato.

In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

I risultati e le notizie acquisite dalla Commissione saranno oggetto di iniziative da parte dei soggetti stipulanti il presente C.c.n.l. finalizzate allo sviluppo del settore e alla diffusione dell'immagine della categoria quale operatore economico al servizio della collettività.

Nel corso di tali incontri potranno essere esaminate problematiche che non sono state specificatamente richiamate anche al fine di opportuni approfondimenti su argomenti che non hanno trovato collocazione nel presente accordo.

LIVELLO REGIONALE

Di norma annualmente, e comunque ogni volta se ne presenti l'esigenza su richiesta di una delle parti, si effettuerà un incontro a livello regionale durante il quale verranno fornite alle OO.SS. informazioni globali concernenti le linee generali del processo di sviluppo e ristrutturazione del settore, l'assetto e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione. Inoltre verranno fornite informazioni per aree territoriali e settori di committenza, sullo stato delle aziende del settore nei rapporti con il personale dipendente, sulle sue dinamiche strutturali, su eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione, diversificazione e sviluppo che possono avere riflessi sull'occupazione e sulla professionalità dei lavoratori nell'ambito della regione.

In tale incontro saranno affrontati i problemi relativi alla omogeneizzazione delle condizioni del lavoro nell'ambito della regione con riferimento anche ai capitolati d'appalto nell'obiettivo anche di ricercare le soluzioni più idonee per la possibile salvaguardia dell'occupazione.

LIVELLO AZIENDALE

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli

occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Le aziende informeranno le R.S.A. semestralmente:

1) sulla consistenza numerica del personale;
2) sui programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
3) sull'andamento del lavoro straordinario.

Art. 2 - Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici ed in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali e reparti industriali, servizi di disinfezione, disinfestazione e derattizzazione.

RISPETTO DEL CONTRATTO

Le parti si impegnano a fare inserire nei contratti di appalto clausole che garantiscono il rispetto del presente contratto ed ogni accordo sindacale.

Art. 3 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. come per il caso di licenziamento.

Art. 4 - Cessazione di appalto

Le parti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate nella generalità dei casi da contratti di appalto per lo più di breve durata e considerando le conseguenti e specifiche problematiche occupazionali, si impegnano a realizzare a livello territoriale e/o aziendale il seguente sistema di

procedure:

a) in caso di cessazione dell'appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e/o territoriali, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica dei lavoratori interessati, sul rispettivo orario di lavoro settimanale indicando i lavoratori impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi;

b) l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e, comunque, su richiesta, darà comunicazione alle organizzazioni territorialmente competenti del subentro nell'appalto.

Il successivo incontro va finalizzato alla ricerca di soluzioni idonee a possibilmente garantire l'occupazione dei lavoratori interessati, anche facendo ricorso, a tale scopo, a tutti gli strumenti previsti dal vigente C.c.n.l.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui sopra, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto, che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Art. 5 - Condizioni di miglior favore

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Rimangono ferme, inoltre, tutte le altre condizioni di miglior favore.

Art. 6 - Assunzione

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

1) la data di assunzione;
2) il livello cui il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'articolo 10 e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della legge 23

luglio 1991, n. 223, le parti convengono che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 dell'articolo precitato le assunzioni:

- di lavoratori con qualifica di quadro;
- di lavoratori con funzioni direttive;
- di impiegati di concetto.

Art. 7 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) un documento di identità;
2) il libretto di lavoro;
3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi;
4) il numero di codice fiscale, il modello DM 10 L e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
5) lo stato di famiglia.

Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 8 - Tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli

Per la tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli vengono richiamate le norme di legge.

Art. 9 - Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3° e 4° livello;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 6. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in

qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 1° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Art. 1O - Assunzione a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, le parti convengono che le imprese, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge 230/62, e successive modifiche e integrazioni, nonchè della Legge n. 79/83, potranno ricorrere ad assunzioni con contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, a quelle normalmente impiegate.

Il contratto a termine di cui al precedente comma non potrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al:

- 33% per le aziende fino a 10 dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

- 20% per le aziende fino a 25 dipendenti con contratto a tempo inderminato;

- 10% per le aziende fino a 70 dipendenti con contratto a tempo

indeterminato;

- 5% per le aziende con oltre 70 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

L'azienda, a fronte della necessità di assumere personale con contratto a tempo determinato per fronteggiare le situazioni di cui a una o più delle ipotesi concordate, procederà all'assunzione stessa, previa informazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause, alle lavorazioni e/o ai reparti interessati e alla relativa durata.

Per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è comunque limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

Art. 11 - Inquadramento del personale

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, eccetera) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato comunque al livello superiore indipendentemente dalla prevalenza della mansione relativa, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Quadri

Appartengono al 1° livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa; a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di

concetto di carattere tecnico o amministrativo.

3° LIVELLO SUPER

Comprende caposquadra che nell'ambito delle direttive ricevute, pur lavorando egli stesso manualmente, svolge di norma con autonomia operativa e con apporto di capacità tecniche, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di più squadre, anche se operanti in complessi diversi.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Ad esempio: operatori addetti ai servizi di disinfezione, disinfestazione e derattizzazione; lamatori; levigatori e vetrificatori pavimenti in legno; lucidatori a piombo; conducenti di semoventi; conducenti di pale caricatrici; capisquadra che, pur lavorando essi stessi manualmente coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra; addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali; autisti conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore; impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale con la sola eccezione di quelli espressamente richiamati al 4° livello.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Ad esempio: operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in 5° livello; pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C, addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui

esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche.

Ad esempio: addetti ai comuni lavori di pulizia; addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri senza l'uso della scala; addetti alla rotazione e trasporto di sacchi a perdere.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i guardiani notturni nonché i lavoratori addetti ai lavori di cui al 5° livello, di prima assunzione nel settore.

NORMATIVA QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti convengono quanto segue:

1) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.

2) In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati con decorrenza 1.7.1989.

3) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 C.C. e dall'art. 5 della legge 190/85 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

4) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

5) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una

indennità di funzione di importo pari a L. 50.000 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

7) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.

8) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n.190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

STAZIONAMENTO AL LIVELLO CATEGORIALE DI BASE

I lavoratori che non hanno svolto alcuna esperienza nel settore stazioneranno al 6° livello per accedere al 5° per i primi 9 mesi di servizio.

Gli impiegati che non hanno svolto alcuna esperienza nel settore stazioneranno:

al 4° livello per accedere al 3° per i primi 9 mesi di servizio;
al 3° livello per accedere al 2° per i primi 9 mesi di servizio.

PRECISAZIONE A VERBALE

Al personale già in servizio, le imprese dovranno comunicare per iscritto, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, il livello al quale viene assegnato ed il trattamento economico relativo.

Art. 12 - Passaggio di mansioni e di livello

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti ai livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo, a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio a livello superiore verificatisi prima del 31 maggio 1982 trova applicazione la normativa dei precedenti contratti in materia di determinazione dell'indennità di anzianità.

Art. 13 - Retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Art. 14 - Determinazione del trattamento economico

La retribuzione mensile ed il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

Art. 15 - Scatti biennali per gli impiegati e incremento automatico biennale per gli operai

IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, ad una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sulla indennità di contingenza all'1/8/1983.

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali di anzianità, fino al raggiungimento del 50 per cento della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 1/8/1983.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

NORMA TRANSITORIA

L'importo maturato da ciascun lavoratore in servizio al 30/9/1983 a titolo di scatti biennali di anzianità va tradotto in un numero di aumenti di scatti biennali (e/o frazioni) dividendo l'importo stesso per la nuova misura determinata come al 1° comma (6,25% della retribuzione tabellare al 2/10/1983 e indennità di contingenza all'1/8/1983) in corrispondenza del livello di appartenenza.

Il lavoratore ha diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità fino a raggiungere il numero massimo di scatti previsto al 2° comma.

OPERAI

L'incremento automatico biennale maturato al 1/1/82 continuerà ad essere erogato nelle misure fisse riportate nella tabella:

- dalla data dell'1/1/1984 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;

- dalla data dell'1/1/1986 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;

- dalla data dell'1/1/1988 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;

- dalla data dell'1/1/1990 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%.

I valori corrispondenti agli incrementi automatici biennali saranno tenuti distinti dalla retribuzione tabellare e saranno computati ai fini dello straordinario, ferie, festività, tredicesima, quattordicesima, indennità sostitutiva di preavviso, indennità di fine rapporto, malattia ed infortunio.

Art. 16 - Tredicesima mensilità

L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 17 - Quattordicesima mensilità

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14° mensilità pari ad una retribuzione globale mensile.

Il periodo di riferimento è fissato dal 1° luglio al 30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 14° quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione fino a quindici giorni.

Art. 18 - Indennità varie

INDENNITA' MEZZI DI LOCOMOZIONE

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, una indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15 per cento della retribuzione tabellare.

INDENNITA' DI ALTA MONTAGNA

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' ZONA MALARICA

Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a lire 9.000 giornaliere, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

INDENNITA' RIMOZIONE SCORIE E POLVERINO ALTOFORNI

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire

95 per ogni ora di lavoro.

INDENNITA' PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 70 per ogni ora di lavoro.

Queste ultime due indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni" hanno inteso riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, qualora detto spostamento non avvenga con mezzi di trasporto messi a disposizione dall'impresa.

INDENNITA' PULIZIA AMBIENTI RADIOATTIVI

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 240 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione-trattamento radio-elementi, radioisotopi).

Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

INDENNITA' PER LAVORI NEL SOTTOSUOLO

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di lire 50 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività similari o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc...) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di lire 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della Metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

INDENNITA' AEROPORTUALE

In sede provinciale le parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

Art. 19 - Alloggio al personale

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 20 - Indumenti di lavoro

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio due tute o due camiciotti e due pantaloni o due indumenti equivalenti.

L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

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

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 21 - Trasferte

L'impresa per esigenze di servizio può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ed avrà diritto:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Art. 22 - Riproporzionamento della retribuzione

Nei casi di assenza per malattia ed infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 39.

Art. 23 - Mobilità aziendale

I provvedimenti di variazione definitiva del o dei posti abituali di lavoro, nell'ambito comunale, non possono avvenire se non per ragioni tecniche-organizzative e produttive e vanno comunicati al lavoratore interessato e contestualmente alle R.S.A.

Art. 24 - Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il

diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

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

Art. 25 - Orario di lavoro

Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto al successivo art. 26.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori

interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

Con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25 per cento, calcolata sulla retribuzione base.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due turni.

Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2 maggio 1980, è abolita la possibilità di concordare un terzo turno giornaliero ex art. 22 comma 8° del c.c.n.l. 13 dicembre 1977.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25 per cento calcolata sulla retribuzione base.

Le percentuali di maggiorazione di cui all'8° e 10° comma (prestazione nel sesto giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore) e non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 31 (lavoro straordinario, notturno, festivo).

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

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

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

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle due ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera - comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali - sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.

Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

Col primo gennaio 1986, l'orario di lavoro sarà ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

Per i servizi di pulizia negli impianti industriali, a fronte di esigenze oggettive dell'attività produttiva, l'orario normale di lavoro di cui al presente articolo può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

L'attuazione di quanto sopra sarà realizzato previo confronto tra le parti.

L'effettuazione di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore settimanali. In tal caso per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

Le eventuali ore prestate oltre le 40 medie nell'arco del periodo prestabilito per il regime di flessibilità, saranno retribuite con la maggiorazione dovuta per le prestazioni straordinarie.

Quanto sopra non è cumulabile con quanto previsto al comma 5 del presente articolo in tema di scorrimento del secondo giorno di riposo.

Art. 26 - Rapporto a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni contrattuali per il personale ordinario, salvo quanto appresso specificato:

a) nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

1) - l'eventuale periodo di prova;
2) - l'orario settimanale;
3) - la qualifica assegnata.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al 18° comma dell'art. 25, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro.

Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le imprese - esclusi i casi di passaggi di gestione da un'azienda ad un'altra - in relazione alle esigenze tecnico-produttive ricercheranno, dandone comunicazione alle R.S.A., soluzioni per un aumento del numero delle ore settimanali del personale part-time procedendo prioritariamente ad integrare la prestazione del personale con orario settimanale inferiore a quello minimo;

b) il personale a tempo parziale, fermo restando quanto stabilito al 9° comma dell'articolo 25, può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale;

c) la variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato e contestualmente alle R.S.A.;

d) il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto c) che

precede;

e) la retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 14;

f) la indennità di lavoro disagiato di cui all'art. 18 e l'incremento automatico biennale (art. 15) saranno applicati sulla quota oraria della retribuzione tabellare;

g) i corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13° mensilità (art. 16), 14° mensilità (art. 17), ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi (art. 47), alle ferie (art. 34), alle festività (art. 33) e alla riduzione dell'orario di lavoro (art. 25, 21 comma), troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiori all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui ai punti a) e c) che precedono;

h) per la 13° mensilità e la 14° mensilità si fa riferimento alla media delle ore lavorate nell'anno di riferimento.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia e di infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri (artt. 39 e 41) e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti a) e c) che precedono;

i) il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore, previa verifica con le R.S.A.;

l) ogni qualvolta si rendesse disponibile un posto di lavoro a tempo pieno, l'azienda in un incontro con le R.S.A. concorderà una graduatoria dei lavoratori a tempo parziale seguendo i seguenti criteri di priorità:

a) appartenenza allo stesso livello e allo stesso impianto per cui - si è reso disponibile il posto di lavoro;

b) carichi familiari;

c) anzianità di servizio.

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 31.5.1982 n. 297.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa

nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

Le parti allegano l'accordo 5 luglio 1985 tra Ausitra e Cgil-Cisl-Uil, tuttora in vigore.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa verificatisi fino al 31.5.1982 trova applicazione la corrispondente normativa di cui al punto m) dell'art. 24 del c.c.n.l. 16 maggio 1980.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Le parti stabiliscono che la durata dei contratti a tempo parziale non debba essere inferiore alle 14 ore settimanali.

Periodicamente l'Azienda riesaminerà l'orario stabilito nella lettera di assunzione: tale operazione sarà finalizzata ad una verifica dell'orario medio effettivamente praticato.

Qualora detto orario medio "di fatto", non risultante da situazioni di carattere eccezionale (così come specificate ai punti a), b), c), d) del successivo paragrafo sul lavoro supplementare), fosse diverso rispetto a quello previsto nel contratto individuale di lavoro (cioè nella lettera di assunzione), l'Azienda provvederà alla scadenza del terzo mese ad un adeguamento dell'orario individuale previsto nella lettera di assunzione.

Nell'ambito degli incontri previsti dal sistema di informazioni le aziende forniranno i dati riferiti ai mutamenti di orario supplementare inerenti al semestre precedente. L'Azienda, fermo restando quanto previsto dal paragrafo precedente sul lavoro part-time, concorderà con il singolo lavoratore prestazioni di lavoro supplementare (rispetto all'orario indicato nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale) con particolare riferimento ai seguenti casi:

a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;

b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;

c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie di breve durata, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);

d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Art. 26 bis - Contratto di formazione lavoro

Il rapporto di lavoro instaurato con il contratto di formazione e lavoro è regolato dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e dall'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, stipulato tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL.

Le parti si attiveranno con incontri in sede territoriale al fine di rimuovere eventuali ostacoli alla corretta applicazione delle predette normative.

Art. 27 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalla legge 164/1975 l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalla Legge surrichiamata.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di fine rapporto.

Art. 28 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale

ASSENZE

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'Azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo

i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo 38.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di cinque giorni, di cui tre retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.

Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Art. 29 - Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati

nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2 per cento del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore procapite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc...

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Art. 30 - Permessi a lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi

retribuiti nella misura di:

- due giorni per ciascun esame universitario;
- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Art. 31 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 25.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale _____ 25%
2) lavoro straordinario notturno _____ 50%
3) lavoro straordinario festivo _____ 65%
4) lavoro straordinario notturno festivo _____ 75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi _____ 50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati _____ 20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati _____ 30%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

a) ferie;

b) festività;
c) tredicesima mensilità;
d) quattordicesima mensilità;
e) T.F.R.;
f) indennità sostitutiva, di preavviso;
g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 32 - Riposo settimanale

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

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di sei giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Art. 33 - Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 32 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) Pasqua (mobile);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);

5) assunzione (15 agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
8) S.Natale (25 dicembre);
9) S.Stefano (26 dicembre);
10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS.Pietro e Paolo - 29 Giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 32) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

FESTIVITA' ABOLITE. LEGGE 5.3.1977 N. 54

Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 2 giugno e 4 novembre.

Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale di cui all'art. 32 al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al 3° comma del presente articolo.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente

articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori di aziende operanti nel comune di Roma, qualora oltre la festività dei SS. Pietro e Paolo venga usufruito un ulteriore giorno di riposo per il S.Patrono, il numero dei permessi di cui al 5, 6, e 7 comma del presente articolo è ridotto a 3.

Art. 34 - Ferie

Il lavoratore che ha un'anzianità di dodici mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);

- pari a 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità il godimento di due settimane di ferie nel periodo 1° giugno 30 settembre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 35 - Servizio militare

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 722, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Art. 36 - Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

a) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;

b) osservare l'orario di lavoro;

c) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;

d) avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;

e) uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;

f) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

Art. 37 - Ritiro patente

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 44 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 38 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a secondo della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero orale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione base;

d) sospensione dal servizio e della retribuzione fino a 10 giorni.

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui al precedente art. 36 lettera f) ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 36.

Il licenziamento senza preavviso e con indennità di fine rapporto viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

L'impresa può portare a conoscenza del personale, con apposito ordine di servizio, le sanzioni disciplinari inflitte. In tal caso sarà indicata la motivazione.

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore potrà farsi assistere, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui alle lettere b), c) e d) ad eccezione fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di licenziamento, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di

eventuali istituzioni assistenziall aziendali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla defizione del giudizio.

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

Art. 39 - Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

ll lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con piu periodi di infermità raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino ad un massimo di tre anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20 maggio 1970 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segne:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli impiegati

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal 4° comma del presente articolo.

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli operai

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal 2° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 13 uitimo comma) netta, a far data 1° luglio 1991 il trattamento di cui alla precedente lettera a) spetta a partire dal 1° giorno lavorativo;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale. Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Art.40 - Tutela dei tossicodipendenti

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle

competenti istituzioni.

Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Art. 41 - Trattamento personale gestante

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, in quanto più favorevole, il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di otto mesi di cui due prima del parto e sei dopo;

b) corresponsione della retribuzione intera per i primi quattro mesi di assenza e del 50% di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza cui l'impresa è tenuta per disposizioni di legge.

Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all' art. 39 del presente contratto in quanto più favorevoli e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso della anzianità di servizio per il periodo di cui al punto a).

Art. 42 - Previdenza

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo impiegati 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova, superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza alla data di assunzione.

Art. 43 - Preavviso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1 - mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
2 - mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
3 - mesi uno per gli impiegati di 3° e 4° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:

1 - mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
2 - mesi due per gli impiegati di 2° livello;
3 - mesi 1 e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

1 - mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
2 - mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
3 - mesi due per gli impiegati di 3° e 4° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere, dalla loro anzianità di servizio.

I termini di preavviso di cui al 1° comma sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e ad 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di

preavviso da questi eventualmente non dato.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 44 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.

Per i lavoratori con mansioni operaie la quota da corrispondere sarà computata in ragione di 25/30. Tale misura sarà portata a 30/30 secondo quanto previsto dalia citata legge n. 297/1982 ovvero secondo quanto potrà essere stabilito da successivi rinnovi contrattuali.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

1) retribuzione tabellare;

2) indennità di contingenza di cui alla legge 297 del 1982;

3) incremento automatico biennale per gli operai e scatti biennali per impiegati;

4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;

5) 13° mensilità;

6) 14° mensilità;

7) indennità che abbiano carattere non occasionale;

8) accordi integrativi.

NOTA A VERBALE

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.1982 dai lavoratori con mansioni operaie:

- per l'anzianità decorrente dal 2 maggio 1980: 25/30 della retribuzione globale mensile;

- per l'anzianità decorrente dal 1° maggio 1975: 22/30 della retribuzione globale mensile;

- per l'anzianità decorrente dal 1.2.1973 al 30.4.1975: 13,846/30, per anzianità fino a 8 anni; 16,153/30, per anzianità oltre gli 8 anni;

- per l'anzianità decorrente dal 1.1.1971 al 31.1.1973: 11,538/30 per anzianità fino a 8 anni; 13,846/30 per anzianità oltre gli 8 anni;

- per l'anzianità decorrente dal 1.12.1968 al 31.12.1970: 8,076/30 per anzianità da 1 a 3 anni; 9,230/30 per anzianità oltre i 3 anni fino a 5 anni; 11,538/30 per anzianità oltre i 5 anni fino a 10 anni; 13,846/30 per anzianità oltre i 10 anni;

- per l'anzianità decorrente dal 1.6.1947 al 30.11.1968: 8,076/30 per anzianità da 1 a 5 anni; 9,230/30 per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni; 11,538/30 per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni; 13,846/30 per anzianità oltre i 15 anni.

Ai fini della individuazione delle misure comprese nei singoli scaglioni di cui innanzi per la determinazione della indennità spettante per l'anzianità maturata sino al 30 aprile 1975, dovrà essere assunta a base di computo l'anzianità globale maturata dal 1.6.1947 o dal successivo inizio del rapporto di lavoro sino alla scadenza dei singoli scaglioni stessi, quella cioè maturata complessivamente alla data del 30 novembre 1968, 31 dicembre 1970, 31 gennaio 1973, 30 aprile 1975.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario ed escludendo dal computo la frazione di mese inferiore.

Art. 45 - Indennità in caso di morte

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli articoli 43 e 44 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 42 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuta a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 46 - Contrattazione aziendale

Alle Rappresentanze sindacali aziendali sono demandati i compiti sia della gestione del contratto che quelli espressamente previsti nei singoli istituti del presente contratto e dalla vigente legislazione.

Alle Rappresentanze sindacali aziendali spetta:

a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'azienda esaminerà con le R.S.A.:

a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;

b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;

c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite delle R.S.A.;

2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art. 29).

Art. 47 - Accordi integrativi

La contrattazione integrativa, territoriale, provinciale o regionale, potrà avere luogo a decorrere dal 1° aprile 1990, fermo restando che gli accordi integrativi territoriali in vigore, siano essi provinciali o regionali, sono prorogati sino al 31 marzo 1990.

La fascia di contrattazione di detti accordi integrativi va da un minimo del 3% ad un massimo del 5% della retribuzione tabellare.

Stante il carattere transitorio della presente soluzione negoziale nell'arco di vigenza del presente CCNL non avrà luogo contrattazione integrativa sia a livello territoriale che aziendale.

Art. 48 - Controversie

Le controversie individuali - anche se plurime - che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'impresa tramite le rappresentanze sindacali aziendali entro 20 giorni, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, le quali dovranno pronunciarsi in merito entro i successivi 40 giorni.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali entro 40 giorni, e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali, le quali dovranno pronunciarsi in merito non oltre i successivi 50 giorni.

Art. 49 - Diritti sindacali

A) permessi per cariche sindacali ed aspettative

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a due ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 7° comma deve darne comnnicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comnnicazione scritta all'impresa di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

B) Assemblea.

In osservanza dell'art. 20 dello statuto dei lavoratori le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

C) Versamento contributi sindacali.

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui all'allegato C del presente contratto.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta nè al suceessivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto ed indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega che la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensiimente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

Art. 50 - Consigli unitari - Rappresentanze sindacali aziendali

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto possono essere costituiti consigli unitari che avranno le prerogative, i compiti e la tutela delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando la costituzione dei consigli unitari non sia possibile possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli artt. 19 e 29 della legge 300 - 20 maggio 1970.

Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300 - 20 maggio 1970 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva la elezione del delegato di impresa ai sensi dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

Art. 51 - Mense aziendali

Le aziende si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti, informandone le Organizzazioni sindacali, servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

Art. 52 - Ambiente di lavoro - Prevenzione degli infortuni e malattie professionali

Le R.S.A. hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Vengono istituiti:

a) il registro dei dati biostatistici. In esso saranno annotati i dati biostatistici relativi alle visite periodiche di cui al presente articolo e alle assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il predetto registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle R.S.A.;

b) il libretto sanitario personale nel quale vengono annotati il risultato

dell'eventuale visita medica di assunzione, eventuali visite periodiche di cui al presente articolo nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore.

Le annotazioni vanno effettuate da personale medico.

Negli impianti industriali che espongono il lavoratore all'aria soggetta ad inumidirsi notevolmente (es. lavori di pulizia nei sotterranei, nelle gallerie, ecc.) i lavoratori devono essere sottoposti a visita medica prima della loro assunzione per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e successivamente all'assunzione, ogni anno.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti all'impiego professionale di antiparassitari contenenti composti organici del fosforo, gli addetti alla derattizzazione e disinfestazione che siano a contatto con acido cianidrico, anidride solforosa, solfuro di carbonio.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento con o su materiali piombiferi, o in ambienti in cui il sollevamento di polvere di piombo possa nuocere alla loro salute.

Saranno sottoposti a visita medica annuale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento nelle cabine di verniciatura e gli addetti alla pulizia degli altoforni.

I lavoratori che beneficiano dell'indennità pulizia ambienti radioattivi, saranno sottoposti a visita medica periodica ogni anno.

La prevenzione degli infortnni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica.

Art. 53 - Patronati

Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20.05.1970 n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29.7.1947 n. 804.

Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.

L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle R.S.A.

Art. 54 - Norma generale

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Vengono riconfermate le norme dell'art. 4 anche rispetto alle condizioni del presente accordo.

Art. 55 - Decorrenza e durata

Salvo quanto diversamente disposto nei singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° maggio 1993 e avrà scadenza al 31 dicembre 1994.

Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

Le parti si danno atto che nell'ambito dei servizi svolti sussistono attività socialmente utili per la salute, l'assistenza, la funzione educativa dell'ambiente.

A tal fine convengono sulla necessità di dotarsi di uno strumento di regolamentazione del diritto di sciopero nelle seguenti aree: la sanità, l'igiene nei luoghi di degenza privati e pubblici con specifica attenzione alle sale operatorie, pronto soccorso, ecc...; nelle case di riposo, negli asili nido e scuole materne, nei servizi aeroportuali e assimilati. Altri ambiti potranno essere di comune accordo individuati.

A livello territoriale e/o aziendale le parti definiranno criteri, limiti della normativa di regolamentazione, gli organici minimi e le aree di intervento per i settori suindicati, al fine di definire i servizi minimi da garantire in caso di sciopero. Tali intese saranno raggiunte entro il 30 settembre 1993.

In caso di mancato accordo, interverranno le parti a livello nazionale.

TABELLE SALARIALI

Resta inteso che nell'arco di vigenza del presente CCNL non avrà luogo contrattazione integrativa sia a livello territoriale che aziendale.

Aumenti Salariali	Nuove Retribuzioni Tabellari
Aumento dall'1/5/1993	
1	91.100 | 1.009.700
2	74.600 | 826.600
3S	60.500 | 669.600
3	58.100 | 643.600
4	53.300 | 591.200
5	50.000 | 554.500
6	47.300 | 523.300
Aumento dall'1/1/1994	
1	91.000 | 1.100.700
2	74.500 | 901.100
3S	60.300 | 729.900
3	58.000 | 701.600
4	53.300 | 644.500
5	50.000 | 604.500
6	47.100 | 570.400
Aumento dall'1/7/1994	
1	91.000 | 1.191.700
2	74.500 | 975.600
3S	60.300 | 790.200
3	58.000 | 759.600
4	53.300 | 697.800
5	50.000 | 654.500
6	47.100 | 617.500

Allegato A - lstituzione Osservatorio Nazionale Imprese di Pulizia

Le Parti

premesso di aver preso in considerazione l'attuale situazione del mercato dei servizi in appalto ed aver in argomento espresso valutazioni negative collegate, da un lato, alle sempre più numerose irregolarità di vario tipo che tendono a caratterizzare la gestione (come lavoro nero ed evasioni contributive, incompleta applicazione delle norme contrattuali collettive, ribassi significativamente al di sotto anche di minimi livelli di costo del lavoro nelle gare di appalto, ecc...) e, dall'altro, ai danni contemporaneamente derivanti sia alle imprese di servizi in regola con leggi e contratti e sia ai lavoratori di questo comparto produttivo;

considerato di essersi trovate d'accordo, ciascuna parte nell'interesse dei propri rappresentati, sulla opportunità di promuovere idonee azioni di difesa, nei confronti della situazione sopra indicata, e di inversione delle accertate tendenze negative onde restituire al settore una sua più ampia correttezza;

hanno convenuto di costituire un Osservatorio retto dalle seguenti regole.

- L'Osservatorio è composto da 7 membri effettivi, di cui 4 nominati dalla parte datoriale (AUSITRA-ANIP; CONFAPI-UNIONSERVIZI; MOVIMENTO COOPERATIVO; ARTIGIANI) e 3 dalle OO.SS. (FILCAMS-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI), nonché da 7 membri supplenti oltre al funzionario del Ministero del Lavoro, e costituisce lo strumento del settore per la ricerca di soluzioni ai problemi evidenziati in premessa, per lo sviluppo dell'associazionismo e la prevenzione e soluzione dei conflitti, anche sindacali, di particolare rilevanza e interesse per il settore.

- L'Osservatorio avrà durata di 3 anni dalla firma del presente accordo. Potrà essere rinnovato con il consenso esplicito di tutte le parti.

- Il funzionamento dell'Osservatorio avviene inizialmente per un periodo di 6 mesi senza oneri e la partecipazione al medesimo da parte di ciascuno è a titolo gratuito.

- L'Osservatorio opera senza l'osservanza di forme particolari, salvo quanto potrà essere stabilito dalle parti per regolamentare ed assicurarne il funzionamento, svolgendo le proprie funzioni con l'unica condizione dell'accordo, di volta in volta, delle due parti, datoriale e sindacale.

- L'Osservatorio si riunisce di norma presso il Ministero del Lavoro ogni qualvolta se ne presenti l'esigenza, su richiesta di una delle parti, e comunque almeno una volta al mese.

- L'Osservatorio ha il compito di vigilare sul corretto comportamento degli operatori e dei lavoratori del settore, con il più generale obiettivo di perseguire la più ampia applicazione dei contratti di lavoro e la più concreta ottemperanza delle vigenti disposizioni di legge.

A tal fine può prendere in esame anche segnalazioni che provengano da parte di associati e non.

I membri dell'Osservatorio sono tenuti ad osservare il massimo riserbo su tutto quanto forma oggetto delle proprie funzioni e nell'esercizio delle medesime.

- L'Osservatorio effettua, ove ne sia aceertata l'esigenza, monitoraggi, studi ed analisi dell'andamento del mercato degli appalti e dell'occupazione, acquisendo anche dati relativi agli operatori del settore, al numero degli occupati, all'utilizzo del part-time, del contratto di formazione ecc...

- L'Osservatorio, nell'obiettivo di perseguire una moralizzzione del settore, ricercherà strumenti e regole per il rispetto generalizzato delle norme del C.c.n.l. e delle relative intese integrative, riconoscendo nell'adesione al rispettivo sistema associativo uno strumento essenziale per lo sviluppo e la gestione delle problematiche del settore.

- L'Osservatorio provvede, ove si raggiunga l'accordo di tutte le parti, a segnalare le irregolarità che ritenga motivatamente di riscontrare agli organi pubblici competenti (Ministeri, Sedi competenti dell'Ispettorato del Lavoro, Inps, Inail, Magistratura).

- Esso può, anche, inoltrare analoghe comunicazioni ai committenti, sia pubblici che privati, agli operatori ed ai lavoratori.

- L'Osservatorio prospetta altresì schemi tipo di capitolato d'appalto in relazione alle diverse tipologie del servizio (pulizie ospedaliere, servizi presso enti pubblici, pulizie di impianti industriali, ecc...) per interventi sulla committenza al fine di assicurare una corretta gestione delle gare, la remuneratività dei canoni e la stabilità occupazionale.

- Nell'ambito di quanto sopra e di quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali l'Osservatorio elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, all'uopo anche esaminando la concreta fattibilità con organismi istituzionali competenti di corsi specifici per particolari qualifiche o tipologie di attività avvalendosi dei contributi regionali.

- L'Osservatorio, nell'obiettivo di perseguire la qualificazione dei servizi e la formazione del personale, interverrà anche presso le competenti commissioni dell'URLMO e del Collocamento per rimuovere eventuali ostacoli al rispetto delle leggi e degli accordi interconfederali in materia.

- L'Osservatorio potrà formulare proposte per la soluzione dei problemi occupazionali che si dovessero manifestare e comunque assumere tutte le iniziative più opportune per la tutela dell'occupazione.

- L'Osservatorio può invitare a partecipare ai propri lavori, ove sia concordemente ritenuto opportuno, anche rappresentanti di altri Organi pubblici di cui sopra e di esperti del settore.

Allo stesso modo, esso può sentire eventuali interessati e/o comunque coinvolti nelle varie questioni.

- Di ogni decisione verrà redatto un apposito verbale in duplice originale, uno per ciascuna parte.

- Le parti convengono che entro un anno dalla data della firma della presente intesa, si incontreranno per una verifica dei risultati

conseguiti e per eventualmente adeguare gli obiettivi e gli strumenti organizzativi alle mutate e consolidate esigenze determinatesi, concordando che la pariteticità che caratterizza l'Osservatorio e le sue attività dovrà essere assicurata anche nella partecipazione alle eventuali misure di sostegno che dovessero rendersi necessarie.

ANIP-AUSITRA FILCAMS-CGIL
UNIONSERVIZI-CONFAPI FIT-CISL
MOVIMENTO COOPERATIVE UILTRASPORTI
CONFEDERAZIONI ARTIGIANE

Allegato B - CCNL Imprese di Pulizia - Norma per l'applicazione dell'intesa del 21.5.1993 alle imprese artigiane.

In relazione alla particolarità della situazione esistente nell' artigianato, derivante dal fatto che in assenza di specifico CCNL di settore si è dato luogo all'applicazione di diverse normative contrattuali, le parti convengono che per le imprese artigiane restino invariate le condizioni economiche e normative riconosciute all'atto della stipula della presente intesa, fatta eccezione per le norme in essa contenute.

Ne consegue che, per l'applicazione delle regolamentazioni introdotte dalla presente ipotesi di accordo si dovrà tener conto degli istituti ai quali tali regolamentazioni si riferiscono, senza che ciò comporti l'automatico adeguamento agli articoli specificatamente richiamati nell'intesa.

In particolare, per quanto attiene agli incrementi retributivi, questi verranno erogati in aggiunta alle retribuzioni riconosciute dalle singole imprese artigiane all'atto della stipula della presente ipotesi, procedendo, nel caso di aumenti intervenuti a partire dall'1.8.1991 in base agli accordi o ai contratti collettivi applicati, al relativo riassorbimento degli importi corrisposti fino a concorrenza.

Le parti stabiliscono altresì di istituire una Commissione che, nel corso della vigenza della presente intesa, analizzi la situazione complessiva relativamente all'applicazione di trattamenti economici e normativi differenziati e definisca nei tempi rapidi possibili modalità per l'armonizzazione dei vari istituti, al fine di una normalizzazione complessiva delle condizioni contrattuali nel settore, nonché in vista della definizione di uno specifico CCNL per le imprese artigiane di pulizia.

In considerazione di quanto convenuto le parti stabiliscono, infine, che sempre per l'artigianato, non si procederà, a livello locale, nel corso della vigenza della presente ipotesi di accordo, alla stipula di diversi nuovi accordi fra le parti.

Allegato C - Lettera per la richiesta della trattenuta del contributo

sindacale

Spett.le Direzione

Io sottoscritto .....
in qualità di dipendente dell'Azienda .....
chiedo a Codesta Direzione ai sensi dell'art. 49 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, di trattenere dalle mie competenze ad ogni scadenza mensile l'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza e di effettuare il versamento per mio conto al Sindacato (1)

Distinti saluti

Data, ...

(1) Indicare l'esatta denominazione dell'Organizzazione sindacale