Contratto collettivo nazionale di lavoro

PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO

Testo ufficiale

Roma, 11 novembre 1994

L'anno 1994, il giorno 11 del mese di novembre in Roma

tra

l'istituto Centrale per il Sostentamento del Clero, nella persona del Suo Presidente mons. dott. Fortunato Marchi in rappresentanza anche degli Istituti Diocesani e Interdiocesani per il sostentamento del Clero

e

la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata da Luciana Cirillo, Rolando Sirni, Amedeo Meniconi, Filippo Virgili e i Rappresentanti del personale dell'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero Roberto Costantini, Antonio Gallo, Renzo Raparelli e Stefano Samini

visto

il CCNL per i dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero stipulato in data 2 luglio 1991

si è stipulato

il presente CCNL per i dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero.

Titolo I - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione.

Il presente contratto disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del personale dipendente dagli Istituti per il Sostentamento del Clero previsti dal paragrafo 1 del canone 1274 del Codice di Diritto Canonico e dall'art. 21 della legge 20.5.85 n. 222.

Titolo II - ASSUNZIONE

Art. 2 - Assunzione.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione viene effettuata con apposito provvedimento contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) la retribuzione.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzati nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della legge 11.11.83 n. 638;
l) eventuali altri documenti e certificati,

dei quali l'istituto rilascerà apposita ricevuta.

Del provvedimento di assunzione viene data comunicazione al lavoratore interessato, in duplice copia, di cui 1 sarà restituita all'istituto debitamente firmata per accettazione.

E' in facoltà dell'istituto di sottoporre, prima dell'assunzione, il lavoratore ad accertamenti sanitari.

Art. 3 - Periodo di prova.

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto di assunzione, non può superare:

a) 6 mesi per i Quadri e il 1° livello;

b) 3 mesi per gli altri livelli.

I periodi sopraindicati devono essere computati in giorni di calendario.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni di legge in vigore al riguardo e, dopo che lo stesso sia trascorso senza che le parti abbiano dato disdetta, l'assunzione si intenderà confermata.

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 - Classificazione del personale.

Ai fini del presente contratto il personale è classificato come segue:

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'istituto e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

OVVERO

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'istituto verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendone adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

LIVELLO 1°

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità con responsabilità di direzione esecutiva e che sovrintendono alle singole unità operative con compiti di gestione di risorse anche umane.

Ad esempio:

- Capo ufficio amministrativo, tecnico, legale o contabile; Capo centro EDP, responsabile dello sviluppo delle applicazioni; responsabile di progetto; responsabile amministrativo dell'istituto Diocesano o

Interdiocesano.

LIVELLO 2° SUPER

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità.

Ad esempio:

- Esperto di sviluppo organizzativo; sistemista; analista di sistemi.

LIVELLO 2°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di coordinamento e lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolari professionalità.

Ad esempio:

- Capo reparto o settore; analista programmatore; sistemista programmatore.

La posizione di capo reparto a settore compete ai dipendenti a cui sono attribuite funzioni di coordinamento di risorse umane che svolgono mansioni di concetto nell'ambito di articolazioni organizzative di strutture di Uffici o di Servizi.

LIVELLO 3°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono una preparazione e/o conoscenza di natura tecnico-professionale, con maturata esperienza.

Ad esempio:

- Operatore di centro elettronico o addetto al controllo della rete trasmissione dati; programmatore; procedurista; impiegato contabile, amministrativo o tecnico di concetto; addetto alla gestione dei documenti contabili degli Istituti; addetto alla gestione delle posizioni dei sacerdoti con compiti di verifica degli elaborati automatizzati e di assistenza agli utenti; addetto a supporto e assistenza alle elaborazioni automatizzate; addetto di segreteria con mansioni di concetto.

LIVELLO 4°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni tecnico-pratiche e che possiedono una preparazione adeguata in relazione ai compiti e alle attività cui sono addetti.

Ad esempio:

- Contabile d'ordine; cassiere; addetto di segreteria; operatore addetto all'acquisizione dei dati; schedarista addetto alla gestione dell'input e dell'output; impiegato amministrativo o tecnico d'ordine; centralinista; autista; operatore tecnico.

LIVELLO 5°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di natura meramente esecutiva.

Ad esempio:

- Archivista; dattilografo.

LIVELLO 6°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni le quali richiedono un addestramento pratico e la conoscenza di nozioni elementari.

Ad esempio:

- Portiere; fattorino; usciere.

LIVELLO 7°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie e di manovalanza.

Ad esempio:

- Personale di fatica e di pulizie.

Titolo IV - ORARIO Di LAVORO

Art. 5 - Orario di lavoro.

La durata dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro può essere articolata in 5 o 6 giorni lavorativi.

Nel caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi gli stessi saranno determinati in relazione a specifiche esigenze di servizio, con possibilità di distribuzione non omogenea nei confronti del personale e, conseguentemente, che il giorno di riposo e di libertà non siano consecutivi.

Art. 6 - Turni di lavoro.

In relazione ad esigenze preindividuate di assicurare, in determinati settori, lo svolgersi di attività lavorative anche in orario anteriore all'inizio o successivo al termine del normale orario di lavoro, può essere istituito un turno di lavoro, della durata di 8 ore, collocato in una fascia oraria che ha inizio prima delle ore 8 o termine entro le ore 22,00.

Durante il turno il personale ha diritto a un riposo intermedio retribuito di mezz'ora.

Il riposo suddetto non può essere fruito nella fascia oraria in cui si colloca l'intervallo previsto nell'ambito del normale orario di lavoro.

Al personale turnista compete una specifica indennità, rappresentata dalle 8 ore di turno, come dalla tabella riferita ai soli livelli le cui attività possono comportare esigenze di turnazione.

INDENNITA' DI TURNO GIORNALIERA

liv.	importo
3°	8.100
4°	7.800
5°	7.500
6°	7.200

Titolo V - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 - Lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 31 con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria suddetta:

- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali;
- 30% per le prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi (orario straordinario festivo);
- 50% per le prestazioni di lavoro effettuate nella notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22,00 alle ore 6 (orario straordinario notturno).

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Titolo VI - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - FESTIVITA' ABOLITE

Art. 8 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 9 - Festività.

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali.

1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
2) 1° maggio - festa dei Lavoratori.

Festività infrasettimanali.

1) il 1° giorno dell'anno;
2) l'Epifania;
3) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre - Ognissanti;
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre - Natale;
8) il 26 dicembre - S. Stefano;
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al comma 1 del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera del

trattamento economico globale di cui all'art. 31.

Per le 2 festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, comma 2, legge 5.3.77 n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Lo stesso trattamento compete, ad integrazione di quanto corrisposto dagli Enti previdenziali, ai dipendenti in malattia, in infortunio, in assenza obbligatoria e facoltativa per maternità, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 31 spettante nel mese in cui cade la festività.

Art. 10 - Festività lavorate.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 11 - Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22.2.34 n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 31, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 12 - Permessi retribuiti per festività abolite.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5.3.77 n. 54 e del DPR 28.12.85 n. 792, verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo.

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

computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: i permessi e le aspettative non retribuiti, il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Titolo VII - FERIE

Art. 13 - Ferie.

Il personale ha diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze dell'istituto, di un periodo di ferie annuali retribuito, pari a:

- 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno il numero dei giorni di ferie è proporzionale ai mesi di servizio prestato.

Le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere frazionate in non più di 2 periodi.

Titolo VIII - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 14 - Assenze.

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere comunicate all'inizio dell'orario di lavoro della giornata cui si riferiscono. In caso di malattia si fa riferimento a quanto stabilito dalle norme vigenti.

Art. 15 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore è concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con corresponsione della normale retribuzione, per contrarre matrimonio.

Art. 16 - Permessi ai lavoratori studenti e ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base all'art. 10, legge 20.5.70, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti con obbligo di presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto, gli Istituti concederanno, a partire dall'1.1.95, un altro giorno retribuito precedente quello della prova di esame, con il limite di 5 giorni ad anno solare.

Anche questi ultimi permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto.

I lavoratori chiamati ad adempiere funzioni presso gli Uffici elettorali in occasione delle elezioni politiche, amministrative, europee e del referendum hanno diritto a fruire di giorni di permesso retribuito ai sensi dell'art. 119, DPR n. 361/57, delle leggi n. 352/70, n. 18/79 e n. 178/81.

Art. 17 - Permessi per lutto familiare.

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli o fratelli) sarà concesso un periodo di permesso retribuito di 3 giorni lavorativi, a partire da quello del decesso.

Art. 18 - Ulteriori permessi.

Con le stesse modalità di cui ai primi 2 commi dell'art. 12 saranno fruiti dai lavoratori ulteriori gruppi di permessi per complessive 40 ore annuali.

A decorrere dal 1° gennaio degli anni 1995, 1996 e 1997, i permessi individuali di cui sopra vengono incrementati di ulteriori 8 ore annuali per ciascun anno (1995: 48 ore; 1996: 56 ore; 1997: 64 ore).

Anche per tali permessi si applica, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, il comma 3 dell'art. 12.

Art. 18 bis - Permessi per motivi sanitari.

Ciascun dipendente ha diritto a fruire di permessi retribuiti per complessive 5 ore annuali per visite mediche o analisi e prestazioni sanitarie presso strutture sanitarie pubbliche o private o presso studi medici.

Per gli stessi fini di cui al comma 1, presso ciascun Istituto per il Sostentamento del Clero viene, altresì, istituito un monte ore annuo dal quale i dipendenti potranno attingere, a concorrenza dello stesso, permessi retribuiti. Il monte ore annuo viene determinato al 1° gennaio di ciascun anno nella misura pari al prodotto tra il numero dei dipendenti in forza alla stessa data e il numero di 5 ore.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso di cui al comma 1 e il moltiplicatore di cui al comma 2 vengono riproporzionati sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Nell'ipotesi di cui al comma 2, il permesso spettante per ciascuna visita medica a analisi a prestazione sanitaria non può essere superiore a 3 ore.

Per usufruire dei permessi retribuiti di cui al presente art. i dipendenti dovranno presentare idonea documentazione, rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico, attestante il giorno e l'ora in cui la prestazione è stata resa.

Le ore di permesso, previste dal presente articolo, che dovessero residuare al 31 dicembre di ciascun anno non sono usufruibili, ad alcun titolo, nell'anno successivo e non danno luogo ad alcun compenso sostitutivo.

Nota a verbale.

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dall'1.1.95.

Art. 19 - Congedi giornalieri.

In caso di forza maggiore, il lavoratore, qualora abbia esaurito i permessi individuali di cui agli artt. 12 e 18, potrà usufruire di congedi giornalieri retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

Art. 20 - Aspettativa.

A richiesta del dipendente, l'istituto, per gravi ragioni personali debitamente giustificate, può concedere periodi di aspettativa senza retribuzione.

Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio né ad alcuno degli istituti contrattuali previsti per il personale in servizio.

Titolo IX - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 21 - Chiamata e richiamo alle armi.

Per la chiamata e il richiamo alle armi, durante i quali il rapporto di lavoro resta sospeso, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Titolo X - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Art. 22 - Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro:

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

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento del 1° anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

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

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla integrazione della 13a e 14a mensilità, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle

mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

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

Art. 23 - Riposi orari e assenza per malattia del bambino.

L'istituto deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui ai precedenti commi hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'istituto.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi e anticipata dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 8, legge 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903.

I periodi di assenza di cui ai commi 1 e 6 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 24 - Trattamento economico.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire all'istituto il certificato medico rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale del quale l'istituto rilascerà apposita ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'Istituto, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Nel periodo di assenza obbligatoria di gravidanza e puerperio, è riconosciuta alla lavoratrice un'integrazione a carico degli Istituti nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile e delle mensilità supplementari.

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

Titolo XI - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 25 - Trattamento di malattia e di infortunio.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia all'istituto e di inviare il relativo certificato medico di prima visita entro il 2° giorno successivo alla data del rilascio, nonché i successivi eventuali certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

Durante la malattia e l'infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale l'Istituto potrà procedere al suo licenziamento con la corresponsione del trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto secondo le leggi vigenti, all'indennità di malattia a carico dell'INPS nelle seguenti misure:

- dal 4° al 20° giorno - 1/2 della retribuzione;
- dal 21° al 180° giorno - 2/3 della retribuzione.

Per i lavoratori non aventi familiari a carico, la misura dell'indennità è ridotta, in caso di ricovero in case di cura, ai 2/5 degli importi di cui al comma precedente.

Durante il periodo d'infortunio il lavoratore ha diritto, secondo le leggi

vigenti, all'indennità di infortunio a carico dell'INAIL nelle seguenti misure:

- dal giorno successivo all'infortunio al 90° giorno - 60% della retribuzione;
- dal 91° giorno in poi - 75% della retribuzione.

Durante il periodo di malattia il trattamento a carico dell'istituto è il seguente:

a) dal 1° giorno al 3° giorno - 100% della retribuzione;
b) dal 4° giorno al 180° giorno - integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Il trattamento a carico dell'istituto non è dovuto se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

Durante il periodo d'infortunio il trattamento a carico dell'istituto è il seguente:

a) 100% della retribuzione nel giorno dell'infortunio;
b) dal 2° giorno al 180° giorno - integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Il trattamento a carico dell'istituto non è dovuto se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

A tale proposito il lavoratore è tenuto a comunicare all'istituto gli estremi dell'avvenuta liquidazione dell'indennità da parte dell'INAIL.

Art. 26 -Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 25 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo non superiore a 150 giorni, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal dipendente regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa dovranno

presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o per infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 25.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Titolo XII - MISSIONI

Art. 27 - Trattamento di missione.

L'istituto ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso compete al lavoratore:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, ivi comprese quelle per il trasporto del bagaglio;
b) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituto;
c) il rimborso delle spese sostenute per i pasti principali e per il pernottamento fuori della propria residenza;
d) un'indennità pari a £. 3.000 per ciascuna ora o frazione di ora di missione.

Il rimborso delle spese di cui alla lett. a) viene eseguito sulla base della presentazione dei biglietti di viaggio o delle ricevute rilasciate dal vettore.

Nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato all'uso della propria autovettura il rimborso spettante per ogni chilometro di percorrenza sarà pari a 1/5 del prezzo alla pompa della benzina super.

Il rimborso delle spese di cui alla lett. b) viene eseguito sulla base delle fatture o ricevute rilasciate da chi ha fornito il servizio.

Il rimborso delle spese di cui alla lett. c) viene eseguito sulla base della presentazione delle ricevute o fatture rilasciate dall'albergatore (spese di pernottamento) o dal ristoratore (spese per i pasti principali).

Le spese di pernottamento (ivi comprese le eventuali spese connesse: piccola colazione; telefono, ecc.) sono rimborsate con il limite di £. 180.000 a notte.

Le spese per i pasti giornalieri principali sono rimborsate con il limite di £. 40.000 per ciascun pasto.

Le spese per il pranzo vengono rimborsate solo se la missione ha termine dopo le ore 15; quelle per la cena, solo se la missione ha termine dopo le ore 21.

Nel caso in cui spetti il rimborso delle spese per ambedue i pasti giornalieri principali e il dipendente richieda il rimborso delle spese di un solo pasto (pranzo o cena) il limite di £. 40.000 è elevato a £. 60.000.

I limiti sopraindicati vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente rilevato dall'ISTAT.

Nota a verbale.

La parti convengono che la nuova disciplina del trattamento di missione si applica a partire dalle missioni effettuate nel 1° mese successivo a quello della stipula del presente contratto. Per le missioni compiute in precedenza non si procede ad alcun ricalcolo conseguente all'aumento della retribuzione base con effetto dall'1.6.94.

Titolo XIII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 28 - Anzianità di servizio.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, ivi compreso il periodo di prova.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli di calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Art. 29 - Scatti di anzianità.

Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dalla data di assunzione il personale ha diritto a 10 scatti triennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun

livello di inquadramento nelle seguenti misure:

QUADRI £. 60.000
1° 56.000
2° SUPER 54.000
2° 53.000
3° 49.000
4° 47.000
5° 45.000
6° 43.000
7° 41.000

In occasione dell'inquadramento del lavoratore in un livello superiore, l'importo degli scatti maturati precedentemente è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo in corrispondenza del nuovo livello senza liquidazione di arretrati per scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Titolo XIV - PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO

Art. 30 - Passaggi di qualifica e di livello.

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Titolo XV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31 - Trattamento economico.

Il trattamento economico è composto dai seguenti elementi:

a) retribuzione base, la cui misura risulta dall'allegato tabella A;
b) indennità di contingenza;
c) scatti d'anzianità;
d) eventuale assegno 'ad personam';
e) elemento distinto dalla retribuzione (EDR) nella misura di £. 20.000 mensili per ciascun dipendente e per 13 mensilità.

La retribuzione, costituita dagli elementi di cui alle lett. a), b), c), d) ed e), è determinata in misura mensile e corrisposta ai lavoratori entro il mese al quale si riferisce.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 il trattamento economico globale mensile.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo per 168 il trattamento economico globale mensile.

Nota a verbale.

La determinazione del compenso spettante per lavoro straordinario (art. 7 del contratto) viene eseguita sulla base del trattamento economico globale previsto dal nuovo contratto a partire dalle ore effettuate nel mese nel quale è compresa la data di stipula del presente contratto.

Il compenso delle ore di lavoro straordinario eseguite a partire dall'1.6.94, qualunque siano stati il trattamento economico preso a base e le modalità della loro effettuazione, sarà rivalutato concedendo ai dipendenti una somma pari al prodotto ottenuto moltiplicando il numero delle ore effettuate nel periodo interessato e l'importo unitario di seguito indicato con riferimento a ciascun livello di appartenenza:

QUADRI £. 890
1° 820
2° SUPER 770
2° 720
3° 620
4° 540
5° 500
6° 440
7° 370

Art. 32 - Indennità di contingenza.

L'indennità di contingenza di cui alla lett. b) dell'art. 31 è regolata in base alle disposizioni della legge n. 38 del 26.2.86.

Alla data del 31.5.94, la misura della stessa è riportata nell'allegata

tabella B.

Eventuali incrementi della retribuzione base, verranno presi in considerazione, ai fini della determinazione della misura dell'indennità di contingenza, in occasione della prima delle date previste dalla legge per il ricalcolo dell'indennità stessa (1° maggio, 1° novembre).

Titolo XVI - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 33 - Tredicesima mensilità.

Il lavoratore ha diritto alla corresponsione di una 13a mensilità nel mese di dicembre di ogni anno.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 34 - Quattordicesima mensilità.

Al personale sarà corrisposto, nel 1° giorno lavorativo del mese di Luglio di ogni anno, un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (14a mensilità) commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 31, con esclusione dell'elemento distinto dalla retribuzione (EDR).

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14a mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i 12 mesi precedenti il 1° luglio: nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 12 mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Titolo XVII - TRATTAMENTO DI FAMIGLIA

Art. 35 - Trattamento di famiglia.

L'istituto garantisce al dipendente un trattamento di famiglia nella stessa misura e alle stesse condizioni previste dalla legge e dall'INPS.

Il dipendente è tenuto a presentare all'istituto tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento in oggetto non è considerato retribuzione ad alcun effetto.

Titolo XVIII - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 36 - Definizione del rapporto.

Le parti ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:

- flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno;
- risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 37 - Instaurazione e disciplina del rapporto.

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
   la prestazione individuale sarà fissata tra l'istituto e il lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore;

3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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

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

- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 38 - Riproporzionamento.

Ai sensi del punto 3 dell'art. 37, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 39 - Retribuzione giornaliera.

Fermo restando che la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è stabilita in misura mensile, la retribuzione giornaliera si ottiene, in tutti i casi, dividendo il trattamento economico mensile effettivamente spettante, determinato ai sensi dell'art. 38, per il divisore convenzionale 26.

Art. 40 - Retribuzione oraria.

Per i lavoratori a tempo parziale la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale 168.

Art. 41 - Festività.

In caso di coincidenza di una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui all'art. 9, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori assunti a tempo parziale un ulteriore importo pari a 1/26 del trattamento economico effettivamente spettante.

Lo stesso ulteriore importo, determinato ai sensi del comma precedente, sarà corrisposto per le 2 festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica del mese (2 giugno e 4 novembre).

Art. 42 - Permessi retribuiti.

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 12 (festività abolite) e all'art. 18 (ulteriori permessi), il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore assunto a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 38.

Art. 43 - Ferie.

Fermo restando il computo per dodicesimi del periodo di ferie spettante di cui all'art. 13, i lavorati assunti a tempo parziale, con prestazione lavorativa configurata ai sensi delle lett. a) e b) del punto 2 dell'art. 37, hanno diritto a un periodo di ferie annuali retribuito nella misura di 26 giorni di calendario.

Dal computo del predetto periodo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Nel solo caso di prestazione lavorativa a tempo parziale configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati (lett. c del punto 2 dell'art. 37), il periodo di fede sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nell'anno, su:

- 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

I giorni di ferie spettanti, risultanti dalla predetta proporzione, sono riferiti a giorni lavorativi.

Art. 44 - Lavoro supplementare.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino all'eventuale raggiungimento dell'orario normale di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del comma 4, art. 5, legge 19.12.84 n. 863, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e risultante dall'atto scritto di cui all'art. 37, nella misura di 104 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzate:

- compilazione degli inventari e dei bilanci, predisposizione delle dichiarazioni fiscali o di analoghe brevi necessità di intensificazione lavorativa degli Enti;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale, determinata con le modalità di cui all'art. 40 maggiorata della percentuale forfettaria del 25%.

Art. 45 - Applicazione dei principi contrattuali.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi contenuti nel presente titolo.

Titolo XIX - NORME DISCIPLINARI

Art. 46 - Norme disciplinari.

Le mancanze del dipendente potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Il rimprovero verbale è adottato nei casi di:

1) qualsiasi inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto del personale e negli ordini di servizio;
2) ritardo dell'inizio dell'orario di lavoro.

Il rimprovero scritto è adottato nei casi di:

1) inosservanza di maggiore gravità delle disposizioni contenute nel contratto del personale e negli ordini di servizio;
2) forme recidive di ritardo nell'inizio dell'orario di lavoro;
3) omissione della giustificazione delle assenze;
4) prima recidiva nelle infrazioni che comportano il rimprovero verbale.

La multa è adottata nei casi di:

1) ritardo nell'orario di lavoro di particolare gravità con riferimento al singolo mese o al comportamento di più mesi;
2) comportamento non consono alla dignità della funzione e al decoro dell'ufficio;
3) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano il rimprovero scritto;

4) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

La sospensione del lavoro e della retribuzione è adottata nei seguenti casi:

1) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano la multa;
2) inosservanza delle direttive impartite dai superiori.

Il licenziamento per giusta causa può essere adottato nei casi in cui il lavoratore si rende colpevole di mancanze relative ai propri doveri le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giustificato motivo può essere adottato nell'ipotesi prevista dall'art. 3, legge 15.7.86 n. 604.

Titolo XX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 47 - Risoluzione del rapporto e termini di preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro ha luogo con l'osservanza delle norme di legge vigenti.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

- mesi 4 per i Quadri e il 1° livello;
- mesi 3 per il 2° e il 3° livello;
- mesi 2 dal 4° livello.

In caso di dimissioni del dipendente tutti i predetti termini di preavviso sono ridotti della metà.

Tali ultimi termini decorrono dalla data di ricezione da parte dell'Istituto della comunicazione scritta con la quale il dipendente presenta le proprie dimissioni.

Art. 47 bis - Indennità di mancato preavviso.

Ai sensi del comma 2, art. 2118 C.C., in caso di mancato preavviso il recedente (istituto o lavoratore) è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di cui all'art. 47.

La stessa indennità è dovuta, ai sensi del comma 3 del sopra richiamato art. 2118, dall'istituto nel caso di cessazione del rapporto per decesso del lavoratore.

L'importo della retribuzione corrisponde al trattamento economico di cui all'art. 31, comprensivo dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 48 - Trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto nella misura e con le modalità stabilite dalle norme vigenti al riguardo.

Titolo XXI - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO Di FINE RAPPORTO

Art. 48 bis - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

Ai sensi dell'ultimo comma, art. 2120 C.C., l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, di cui al comma 6 dello stesso articolo, è disciplinata nel modo seguente:

A) il dipendente, con almeno 8 anni di servizio e in costanza di rapporto di lavoro, può richiedere un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla fine del mese anteriore alla data della richiesta;
B) l'anticipazione può essere richiesta a partire dal mese successivo a quello di maturazione dell'8° anno di servizio e viene concessa senza i limiti e le condizioni previste dai commi 7 e 8, art. 2120 C.C.;
C) l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Titolo XXII - DIRITTI SINDACALI

Art. 49 - Diritti sindacali.

Per quanto riguarda i diritti sindacali si fa riferimento alle apposite norme stabilite dalla legge 20.5.70 n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività nei luoghi di lavoro e norme di collocamento".

Titolo XXIII - NORME GENERALI

Art. 50 - Rinvio alle norme generali.

Per quanto non previsto nel presente contratto valgono le disposizioni contenute nel Codice Civile e nelle legge speciali sulla disciplina di rapporto di lavoro, nonché di previdenza e di assistenza sociale.

TITOLO XXIV - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 51 - Condizioni di miglior favore.

L'eventuale trattamento di miglior favore rispetto al contenuto del presente contratto viene conservato al dipendente a titolo integrativo.

TITOLO XXV - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 52 - Decorrenza e durata del contratto.

Il presente contratto entra in vigore dal 1° giugno 1994 e scadrà il 31 maggio 1998 per la parte normativa e il 31 maggio 1996 per la parte economica, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Ove non ne sia stata disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.

* * *

Dichiarazione delle parti stipulanti.

Le parti convengono sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro al quale affidare lo studio, in linea con lo sviluppo dell'assetto normativo generale, delle problematiche connesse alla previdenza e assistenza integrative.

TABELLA A

livelli	dal 1.6.94	dal 1.6.95
QUADRI	1.413.000	1.537.000
1°	1.297.000	1.411.000
2° SUPER	1.206.000	1.312.000
2°	1.137.000	1.237.000
3°	987.000	1.073.000
4°	855.000	930.000
5°	787.000	856.000
6°	694.000	755.000
7°	584.000	635.000

RETRIBUZIONI IN ATTO AL 31 MAGGIO 1994

QUADRI 1.289.000
1° 1.183.000
2° 1.037.000
3° 900.000
4° 780.000
5° 718.000
6° 633.000
7° 533.000

N.B. Ai dipendenti, qualunque sia il loro livello di inquadramento, spetta una somma mensile di £. 20.000 a titolo di "elemento distinto dalla retribuzione". Tale somma va corrisposta per 13 mensilità.

TABELLA B

Indennità di contingenza al 31 maggio 1994.

QUADRI 1.022.591
1° 1.019.234
2° 1.010.584
2° SUPER 1.010.584
3° 1.002.451
4° 995.302
5° 991.978
6° 987.298
7° 982.395