

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da

IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI POMPE E TRASPORTI FUNEBRI

Addì 12 novembre 1987

tra

L'AUSITRA Federazione Italiana Impresa di Servizi rappresentata dal Dr. Concetto Russo e dal Dr. Sandro Di Macco.

La FENIOF rappresentata dal Presidente Cavalier Ufficiale Carlo Maria Parenti e dal Segretario Generale Sandro Samoggia e da una delegazione delle Imprese nelle persone dei Sigg.: Domenico Fanelli, Sergio Gasparin, Guido Lodi, Felice Maggi, Mario Menicucci, Renato Miazolo, Maurizio Rossi, Giuseppe Salomone,

e

La FILT-CGIL, Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL, rappresentata da Pasquale Mazzone, Segretario Nazionale, Maurizio Pagnano, Domenico Caprioli, Claudio Panella, Dipartimento Sindacale della Federazione Nazionale e dai dirigenti territoriali Casagrande, Derrico e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali Bonazzi, Trivero, Stalione, Tugnolo, Mangin e Cilio;

La FIT-CISL, Federazione Italiana Trasporti CISL, rappresentata da Gaetano Arconti, Segretario Generale, Ulderico Cancilla, Segretario Nazionale Responsabile, Luigi Canzian, Segretario Nazionale, Fiamma Meccarelli, Segretaria Nazionale di Comparto;

La UILT/TRASPORTI rappresentata da Raffaele Liguori, Segretario Generale, Paolo Carcassi, Segretario Nazionale Coordinatore, Carlo Fabio Canapa, Segretario Nazionale, Ettore Ruggiero, dell'Ufficio Sindacale, Mariano Serio, Segretario Regionale e dai Lavoratori Giuseppe Taormina, Giuseppe Geraci.

È stato rinnovato il CCNL 3 Maggio 1984 per il personale dipendente da imprese coercenti attività di pompe e trasporti funebri.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da

IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI POMPE E TRASPORTI FUNEBRI

Addì 12 novembre 1987

Art. 1. — *Relazioni industriali.*

Livello nazionale

I rappresentanti delle Associazioni nazionali stipulanti il presente C.C.N.L. si incontreranno di norma annualmente o quando se ne ravvisi la necessità a richiesta di una delle parti. Nel corso di tale riunione verranno fornite informazioni su eventuali processi di trasformazione del settore, sulle innovazioni anche di carattere tecnologico, sui programmi di riorganizzazione e ristrutturazione che possono avere riflessi sulla professionalità dei lavoratori sui livelli di inquadramento e sui livelli occupazionali.

Le parti nel corso degli incontri di cui sopra esamineranno i problemi relativi all'ambiente di lavoro e alla tutela della salute promuovendo per quanto di competenza gli interventi delle strutture sanitarie individuate per la prevenzione.

Verranno altresì esaminate le iniziative da assumere affinché i trattamenti economici e normativi previsti dal contratto e da accordi sindacali interconfederali, assicurati dalle imprese rappresentate, trovino generale applicazione.

Livello territoriale

A livello territoriale le OO.SS. dei lavoratori potranno assumere informazioni a livello aggregato sulle materie oggetto di informativa a livello aziendale in appositi incontri da richiedere alle parti stipulanti.

Livello aziendale

Le aziende informeranno annualmente o quando se ne ravvisi la necessità a richiesta di una delle parti le R.S.A.:

- 1) sulla consistenza numerica del personale;
- 2) sui programmi di formazione e aggiornamento professionale del personale;
- 3) sulle innovazioni tecnologiche, sulle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali che abbiano implicazione sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori e i loro eventuali riflessi sulla normativa contrattuale;
- 4) sull'andamento del lavoro straordinario;
- 5) sulla programmazione delle ferie.

Spetta alle R.S.A. intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro.

È compito delle R.S.A. esaminare con la Direzione aziendale la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione sia che si intende, restando immutato l'orario di lavoro, stabilire modalità differenti per la riduzione annua dello stesso.

Art. 2. — *Assunzione, documenti, visita medica.*

L'assunzione viene effettuata dalla impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo per l'assunzione di carattere occasionale.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data di assunzione;

- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato;

- 3) il trattamento economico;

- 4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e consegnare gratuitamente copia dello stesso a ciascuno dei componenti delle strutture sindacali aziendali.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;

- 2) il libretto di lavoro;

- 3) il numero di codice fiscale ed il modello D.M. 10 L;

- 4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;

- 5) lo stato di famiglia;

- 6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Prima dell'assunzione le aziende possono, a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica presso gli Enti pubblici all'uopo preposti.

Per le assunzioni le aziende possono, a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica presso gli Enti pubblici all'uopo preposti.

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato si richiamano le norme di legge in vigore.

Al personale assunto con contratto a termine compete lo stesso trattamento economico e normativo, in quanto applicabile, previsto dal presente contratto.

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

Art. 3. — *Inquadramento del personale.*

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 6 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fa riferimento distintamente a tali lavoratori.

1° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati servizi di adeguata importanza;

2° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto;

3° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni che richiedono una generica preparazione professionale, lavoratori che esplicano le pratiche relative al servizio funebre e svolgono mansioni di autista e operazioni connesse, personale specializzato in officina e di falegnameria, intagliatori, ebanisti nonché il facocchio ed i conducenti di motoscafi adibiti al trasporto feretro;

4° livello super: vengono inquadrati al 4° livello super i lavoratori di 4° livello con mansione prevalente di necroforo-autista con decorrenza 1-4-1989 ovvero neo assunti nella mansione di necroforo autista dopo 3 anni di presenza nell'attuale 4° livello.

Resta inteso che il necroforo-autista inquadrato al 4° livello super con i tempi previsti sopra, continuerà a svolgere le mansioni proprie anche del 4° livello.

4° livello: stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, impiegati tecnici amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, nonché necrofori autisti non inquadrati al 4° livello super, personale di officina

qualificato, cocchieri per il tiro a più cavalli, cocchieri per il tiro fino a due cavalli, capo scuderia, magazzinieri, falegnami, lattonieri, stagnari e lucidatori.

5° livello: custodi, stallieri, aiuto operai di officina, necrofori, aiuto stallieri.

Al personale già in servizio, le imprese dovranno comunicare per iscritto il livello al quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Dichiarazione a verbale

Si chiarisce che la locuzione contenuta nel 4° comma «mansioni di autista e operazioni connesse» si riferisce a quegli autisti che svolgono mansioni promiscue prevalentemente impiegate ma anche operaie.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno 6 mesi prima della scadenza del C.C.N.L. per procedere ad una verifica dei contenuti professionali e del conseguente inquadramento del personale.

Art. 4. — Normativa quadri

In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti individuano, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri anche se limitato a determinati servizi di adeguata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di L. 70.000 lorde mensili.

Tale indennità è utile ai soli fini di computo del trattamento di fine rapporto, della 13ª e 14ª mensilità.

Brevetti

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

Responsabilità civile e/o penale

Le aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

Art. 5. — Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore:

— a 2 mesi prorogabile consensualmente di altri due mesi per i lavoratori di 1° livello;

— a 1 mese prorogabile consensualmente di un altro mese per i lavoratori di 2°, 3°, 4° livello.

— a 10 giorni lavorativi per quelli del 5° livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 2.

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 due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i due mesi di prova per gli impiegati di 1° livello e durante il mese per gli impiegati di 2° livello, nonché per i lavoratori con mansioni impiegate di 3° e 4° livello ed in corrispondenti mansioni promiscue la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato 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.

Art. 6. — Mutamento e cumulo di mansioni.

Il prestatore di lavoro 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. Nei casi 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 avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi per gli impiegati e di due mesi per gli operai.

Art. 7. — Orario di lavoro.

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

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.

Per gli impiegati amministrativi potrà essere concordata a livello aziendale la distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Le prestazioni rese in prolungamento orario oltre le 40 ore settimanali vanno compensate con la percentuale di maggiorazione del 27% calcolata sulle quote orarie della retribuzione tabellare mensile e dell'indennità di contingenza.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto. La suddetta ora di libertà deve essere concordata fra le rappresentanze dei lavoratori e dell'azienda, tenuto conto delle esigenze di servizio.

L'azienda nel fissare con le strutture sindacali aziendali 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'azienda in modo che il personale ne abbia tempestivamente cognizione.

Nei casi 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.

Dall'1-6-86 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue attraverso la concessione di riposi compensativi il cui utilizzo avverrà tenute presenti le esigenze aziendali.

A far data 1-4-1989 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di 1 giornata. Con il 1-10-90 l'orario di lavoro sarà ridotto di un'ulteriore giornata.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

L'ulteriore riduzione di cui ai commi 11 e 12 si

cumula con le 40 ore di riduzione previste dal comma 10 e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati, tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali, tenute presenti anche le esigenze del singolo.

Se entro il 31-12 di ciascun anno non potranno essere concessi, detti riposi saranno compensati con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno.

Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

L'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa informazione alle strutture sindacali delle modalità operative, programmi tendenzialmente annuali, comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale sino al limite di 48 ore e per un massimo di 96 ore nell'anno.

A fronte di questo maggior numero di ore prestate per «flessibilità», l'azienda corrispondentemente concederà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione.

Sia nel caso di superamento delle 40 ore che in quello di riduzione delle 40 per flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale. Altre ore prestate oltre l'orario contrattuale saranno compensate, nello stesso periodo, con la maggiorazione pari al 15% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

Nel caso in cui a fronte di prestazioni in supero di regime di flessibilità non siano accordati corrispondenti riposi compensativi entro 4 mesi dall'effettuazione richiesta in regime di flessibilità, per le ore richieste dalle 40 alle 48 si applicherà la percentuale prevista per il prolungamento orario (27% del minimo tabellare e indennità di contingenza).

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Al lavoratore che non abbia effettuato per giustificato motivo, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse potranno essere recuperate con eventuali prestazioni differite.

Eventuali scostamenti dal programma come sopra definito, saranno tempestivamente portati a conoscenza delle R.S.A.

In caso di prestazione lavorativa articolata su 5 giornate i due giorni di riposo non devono necessariamente essere consecutivi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive non si applica quando sia richiesto il rispetto di un pre-stabilito orario di lavoro.

Art. 8. — Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

È considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 7.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi o in ore notturne deve essere compensato con la quota oraria di retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali da calcolarsi esclusivamente sulla retribuzione

tabellare e la contingenza:

1) lavoro straordinario diurno feriale	30%
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	25%

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 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le 230 ore annue pro-capite. L'eventuale supero del plafond, derivante da motivi obiettivi e/o particolari circostanze, dovrà essere concordato con la R.S.A.

Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 9. — Lavoro domenicale.

Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di L. 6.000 per ogni domenica lavorata con decorrenza 1-12-87.

A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità nel trattamento per ferie, festività, tredicesima, quattordicesima mensilità sarà corrisposto un importo aggiuntivo di L. 2.500.

L'indennità per lavoro domenicale non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e non entra far parte del trattamento di fine rapporto.

La predetta indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti a tale titolo concessi in sede aziendale.

Art. 10. — Indennità di trasferta.

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta. In tal caso, allo stesso spetta il seguente trattamento:

- a) rimborso spese sostenute per il viaggio;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere effettivamente tali spese.

Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto un concorso spese di complessive L. 11.000 per ogni pasto.

Art. 11. — 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 altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, l'operaio avrà diritto ad una indennità pari al 65% della retribuzione tabellare e contingenza di una giornata lavorativa.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari al 65%.

Dichiarazione a verbale

Si dà atto che l'ultima parte del secondo comma dell'art. 11 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 12. — *Ricorrenze festive.*

Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 10.

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito, in sostituzione o in aggiunta;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Pasqua (mobile);

4) Il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);

5) Assunzione (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) S. Natale (25 dicembre);

9) Il giorno 26 dicembre;

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

Per il Comune di Roma la festa del Santo Patrono è fissata, ai sensi del DPR 792/85, 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Qualsiasi variazione, anche in aumento, stabilita da disposizioni di legge nell'elenco delle solennità, si intenderà riportata nell'elenco di cui sopra.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività infrasettimanale, in modo che rimanga invariato il numero complessivo delle suddette festività.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 8 del presente contratto.

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui ai punti b) e c) cadano in giornata di domenica, al lavoratore spetta, visto l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un venticesimo della retribuzione globale mensile, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di festività col giorno di riposo compensativo od altra giornata comunque libera da prestazioni lavorative.

Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Il trattamento di festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza indipendente dalla volontà del lavoratore.

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

Festività abolite. Legge 5 marzo 1977 n. 54

Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre), la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, 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 festività

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

Il pagamento di dette festività avverrà, in base alla retribuzione in vigore a dicembre di ciascun anno, insieme alle competenze stipendiali di gennaio.

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

Art. 13. — *Ferie.*

I lavoratori, per ogni anno di servizio, hanno diritto ad un periodo di ferie pagato, pari a 26 giorni lavorativi.

Il caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle 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.

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.

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

Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né 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 né al recupero negli anni successivi.

Art. 14. — *Permessi.*

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

In occasione della nascita di un figlio sarà concesso al lavoratore una giornata di permesso retribuito.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, l'azienda concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia; di 5 giorni di cui tre retribuiti, se l'evento si è verificato fuori della provincia e i giorni di viaggio saranno retribuiti nella misura massima di giorni due.

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.

Al lavoratore che dona gratuitamente il proprio sangue spetta per la giornata di riposo la normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato ai sensi dell'art. 2 legge 13 luglio 1967 n. 584.

Al lavoratore che contrae matrimonio, in occasione dello stesso, sarà concesso un congedo di 15 giorni, dedotto quanto eventualmente corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Ai fini del diritto all'assegno per congedo matrimoniale i lavoratori interessati devono presentare al datore di lavoro entro il sessantesimo giorno successivo a quello della celebrazione del matrimonio il certificato relativo rilasciato dalla competente autorità comunale eppure il certificato di famiglia da quale risultino i dati essenziali del matrimonio celebrato.

Tali permessi non si computano nell'Annuale Periodo di Ferie.

Art. 15. — *Assenze.*

Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro delle giornate in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 10.

Art. 16. — *Interruzioni e spostamenti 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'azienda sarà corrisposta la retribuzione tabellare e l'indennità di contingenza con la facoltà per l'azienda di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile per evitare la presentazione al lavoro, sarà corrisposta l'intera retribuzione per la prima giornata;

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

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al T.F.R.

Art. 17. — *Servizio militare.*

In caso di chiamata alle armi per obbligo di leva si applicano le norme del decreto-legge 13 settembre 1946, n. 303; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed il tempo passato sotto le armi si considera come passato in servizio presso l'azienda agli effetti del T.F.R. e della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

In caso di richiami alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370, ed il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

Esaurito il servizio il lavoratore deve ripresentarsi in azienda nel termine di 30 giorni. In difetto viene considerato dimissionario.

Art. 18. — *Trattamento economico.*

Il trattamento economico base è costituito:

- a) dalla paga tabellare mensile di cui all'allegata tabella;
- b) dall'indennità di contingenza.

La retribuzione tabellare è quella indicata dal presente contratto.

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

La retribuzione globale mensile è quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo od assegno ad personam nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposto con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Art. 19. — *Corresponsione della retribuzione.*

La corresponsione della retribuzione sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali.

Nel caso l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, 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 con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato 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. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 20. — *Determinazione della paga tabellare oraria e giornaliera.*

La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

Art. 21. — *Trattamento di malattia e 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 nei termini di cui al successivo comma.

Il 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 più periodi di malattia 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.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore potrà concedere un periodo di aspettativa non superiore a 2 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli 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 entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per i casi di tbc — fermo restando quanto previsto dal presente articolo — si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia a infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue

— il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 15 alle 17, disponibile per le visite di controllo;

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

— sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi da 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'I.N.P.S. 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

to 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.

Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto:

— a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;

— dal 181° al 270° giorno di assenza il 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta una integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino alla guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad 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 tabellare mensile e contingenza per 6 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi. Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Normativa per i 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 familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, 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. Stabiliti fermo restando anche la non decorrenza dell'anzianità di servizio per alcun istituto.

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. 22. — Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

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

A) Per gli impiegati

- 1) mesi tre per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati di 3° livello.

B) Per gli operai non in prova, dodici giorni lavorativi.

Per tutto il personale, in caso di dimissioni il periodo di preavviso è ridotto del 50%.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione 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 del T.F.R.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo 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'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno aver luogo mediante comunicazione scritta e diretta e appesa all'albo dell'azienda il giorno di sabato.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggiore termine di preavviso cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi, stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1962, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità di cui all'art. 23 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento di 15/30.

Art. 23. — 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.

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

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge 297 del 1982;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale anche se corrisposte eventualmente in sede aziendale.

Dichiarazione a verbale

In deroga a quanto previsto dal punto 7, si richiama la disposizione relativa all'indennità di funzione prevista per i necrofori inquadrati al IV livello Super.

Precisazione a verbale

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità al 30 maggio 1982 le parti si danno atto che per l'anzianità maturata dal personale operaio sino al 30 giugno 1973 spetta un importo pari al 15/30 della retribuzione globale mensile per ogni anno di anzianità.

Art. 24. — Previdenza.

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 23 del contratto collettivo impiegati 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 25. — Indennità in caso di morte.

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli articoli 22 e 23 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 23 del presente contratto.

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

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

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termini di contratto nell'ipotesi di sopravvivenza il coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 26. — *Trattamento di gravidanza e puerperio.*

Si rinvia alle disposizioni di legge attualmente in vigore in materia.

Art. 27. — *Tredicesima mensilità.*

Entro il 20 dicembre l'azienda corrisponderà al lavoratore una 13^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

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.

Il rateo della tredicesima mensilità va computato ai fini del T.F.R. e dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 28. — *Quattordicesima mensilità.*

L'azienda corrisponderà una 14^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile entro il 15 luglio di ciascun anno.

Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima erogazione 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.

Il rateo della quattordicesima erogazione è computabile ai fini del T.F.R. e dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 29. — *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 salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del T.F.R. e/o di iniziare *ex novo* un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della ditta, 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. stabilito nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Tutti gli scatti maturati precedentemente alla data del 30-4-1985 rimangono congelati e non saranno più oggetto di rivalutazione.

Art. 30. — *Aumenti periodici di anzianità.*

Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure distinte per ciascun livello di appartenenza.

Gli scatti maturati successivamente all'1-5-85 saranno rivalutati alle date stabilite dal presente contratto per la decorrenza dei nuovi importi sottoriportati.

Il 1-6-88 gli scatti maturati a partire dall'1-5-85 subiranno i seguenti aumenti:

1° livello	L. 46.000 + 2.000 = L. 48.000
2° livello	L. 40.000 + 1.500 = L. 41.500
3° livello	L. 36.000 + 1.500 = L. 37.500
4° livello	L. 34.000 + 1.000 = L. 35.000
5° livello	L. 32.000 + 1.000 = L. 33.000

A far data 1-4-90 il valore degli scatti subirà un ulteriore aumento:

1° livello	L. 48.000 + 2.000 = L. 50.000
2° livello	L. 41.500 + 1.500 = L. 43.000
3° livello	L. 37.500 + 1.500 = L. 39.000
4° liv. sup.	L. 35.000 + 1.000 = L. 36.000
4° livello	L. 35.000 + 1.000 = L. 36.000
5° livello	L. 33.000 + 1.000 = L. 34.000

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

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 10 aumenti di anzianità fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. In caso di passaggio di livello, la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in un numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento), dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello di inquadramento.

Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.

Durante il periodo di validità del contratto l'importo degli aumenti per anzianità già maturati non dovranno essere ricalcolati per effetto delle variazioni delle retribuzioni tabellari.

Art. 31. — *Indennità varie.*

Indennità di alta montagna

Agli operai inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità 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'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà agli operai un'indennità da concordarsi fra le associazioni territoriali competenti.

Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc. di importo complessivo superiore a lire 3.000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 7 per cento sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

Indennità autisti necrofori inquadrati al IV livello super

Gli autisti necrofori inquadrati nel IV livello super viene riconosciuta una indennità di funzione pari a L. 10.000 mensili a far data 1-4-1989 ovvero con le date di passaggio al livello superiore (IV S).

Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e di legge.

Laddove per accordi sindacali locali preesistenti vengano svolte dai necrofori-autisti mansioni proprie del IV livello super da lavoratori inquadrati al 3° livello agli stessi verrà riconosciuto la stessa indennità di funzione.

In sede aziendale potrà essere concordata la istituzione delle seguenti indennità:

- a) indennità di vestizione;
- b) indennità recupero salme;
- c) discesa salme.

Art. 32. — Alloggio personale.

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

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitati disti oltre tre chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 33. — Rimborso spese mezzi di locomozione.

Al lavoratore che usa un proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese commisurato ai valori chilometri delle tariffe A.C.I.

Art. 34. — Indumenti di lavoro e protettivi.

Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno a tutto il personale operaio due tute o indumenti equivalenti nonché gli indumenti protettivi necessari all'espletamento della propria mansione.

L'azienda terrà, in dotazione, impermeabile con relativo copricapoo, 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 a loro affidati.

Nel caso in cui l'azienda non provveda alla fornitura degli indumenti di lavoro sarà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di L. 700 giornaliera.

Le aziende che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornire gratuitamente una tenuta estiva, una invernale ed un soprabito, la cui sostituzione sarà effettuata in base allo stato d'uso, previa verifica con le R.S.A.

Art. 35. — Trasferimento.

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

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

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento fine rapporto e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda 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 dipendente 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 sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

È 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 ad 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 del 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. 36. — 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 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna nelle aziende fino a 15 dipendenti. 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 aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto, l'azienda 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 in cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il T.F.R. di cui all'art. 22 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 37. — Norme disciplinari.

Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti la servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa.

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite a seconda delle loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione,

ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).

Il licenziamento con indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 38. — Condizioni di miglior favore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali, sia collettive concesse per accordi locali o aziendali (salvo che contengano clausole di assorbimento).

Art. 39. — Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il T.R.F. anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 40. — Sostituzione degli usi.

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'art. 23 per il T.F.R. relativo alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1973 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 22 sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 41. — Controversie.

Le controversie individuali — anche se plurime — che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro in relazione alla applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite le strutture 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 entro i successivi 50 giorni.

Art. 42. — Restituzione dei documenti di lavoro.

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

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello di assegnazione, e delle man-

sioni nella stessa disimpegnate.

L'azienda procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso.

Art. 43. — Norma generale.

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

Art. 44. — Rapporti sindacali.

Strutture sindacali aziendali.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali, con solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

I compiti e le funzioni delle Commissioni interne sono trasferite alle strutture sindacali aziendali di cui al precedente comma.

Permessi sindacali.

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipazione alle riunioni degli organi stessi o delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Il limite annuo dei permessi retribuiti di cui al primo comma viene stabilito in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 40 giorni all'anno.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dallo «Statuto dei lavoratori», ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali che ne facciano richiesta, dovranno essere concessi permessi non retribuiti, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno, per partecipare a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale.

Affissione comunicati.

Le Federazioni Nazionali e le Organizzazioni territoriali e le rappresentanze sindacali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno il diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Assemblee del personale e referendum.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di convocare assemblee aziendali secondo le modalità previste dallo Statuto dei lavoratori.

I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

I referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alla attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale, ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda, se generali, o alla categoria particolarmente interessata, se di categoria.

Sede sindacali.

L'azienda metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali un locale idoneo per le riunioni.

Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilasciano delega scritta consegnata o fatta pervenire alla azienda.

La delega conterrà l'indicazione del contributo da trattenere, stabilito nella misura del 1% della retribuzione base mensile, e della organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre, secondo gli accordi aziendali.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende, saranno versate su conti correnti postali o bancari a ciascun sindacato.

Art. 45. —

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

— controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;

— presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;

— partecipare, controllare, ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'incolumità dei lavoratori;

— controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi;

— presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali o comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate.

2) Il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;

b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 46. — Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che age-

volino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti 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.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al comma precedente.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda.

Art. 47. — Contrattazione aziendale.

La contrattazione integrativa aziendale è bloccata sino al 31 agosto 1989. A partire da tale data potranno essere stipulati accordi integrativi aziendali di contenuto economico purché non superino il 7% dei minimi tabellari a quella data vigenti.

Art. 48. — Pari opportunità.

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee del 13 dicembre 1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In tale premessa le parti esamineranno l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle aziende e sulle questioni in parola potranno essere assunte iniziative in occasione del confronto a livello nazionale.

Art. 49. — Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1 Dicembre 1987 e scade il 31.12.1990.

Livello	Vecchi minimi	Minimi tabellari 1-12-87	Minimi tabellari 1-6-89	Minimi tabellari 1-6-90
1	638.300	691.740	737.373	793.716
2	537.000	572.633	611.747	660.042
3	449.900	489.448	523.348	565.203
4 S	—	—	478.220	516.212
4	412.450	447.450	477.450	514.450
5	365.000	395.423	421.499	453.695

«Una Tantum»

L'importo «una tantum» di complessive L. 220.000 verrà erogato alle seguenti scadenze:

quanto a L. 110.000 con la retribuzione di gennaio 1988, quanto alle rimanenti L. 110.000 con la retribuzione di giugno 1988.

Gli importi «una tantum» saranno corrisposti ai lavoratori in forza alla data del 1° dicembre 1987 e che a tale data abbiano maturato un'anzianità aziendale di almeno 1 mese.

Per i lavoratori assunti successivamente al 1° aprile 1987 i predetti importi saranno corrisposti «pro rata» in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Gli importi «una tantum» non sono utili agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale.