

Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi
e Mediatori Marittimi (FEDERAGENTI)
Federazione Italiana Lavoratori Trasporti
(F.I.L.T. - C.G.I.L.)
Federazione Italiana Trasporti
(F.I.T. - C.I.S.L.)
Unione Italiana Lavoratori Trasporti
(U.I.L. - TRASPORTI)

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DALLE AGENZIE
MARITTIME RACCOMANDATARIE
E MEDIATORI MARITTIMI**

*NATIONAL COLLECTIVE LABOUR
AGREEMENT FOR WORKERS
EMPLOYED BY SHIPPING AGENCIES
AND SHIPBROKERS*

TESTO UFFICIALE
XXXXXXXXXXXX

DECORRENZA
1 GENNAIO 2021 - 31 DICEMBRE 2023
EFFECTIVE PERIOD
1 JANUARY 2021 - 31 DECEMBER 2023

PRESENTAZIONE

Introduzione della Presidenza EBN (a cura di Filippo Gallo)

La traduzione in lingua inglese del C.C.N.L. Agenti e Mediatori Marittimi risponde all'opportunità di fornire uno strumento di lavoro aggiuntivo, univoco e consultabile on line, agli operatori di settore che, dovendosi confrontare con un mercato internazionale, sovente manifesta l'esigenza di essere dotata di una traduzione del contratto valevole e certificata in tutti i suoi articoli.

A tale esigenza risponde EBN, l'Ente Bilaterale delle Agenti e Mediatori Marittimi che ho l'onore di presiedere, offrendo a tutte le Aziende associate siffatta traduzione, che limita la possibilità di erronea o parziale traduzione e assicura a tutti i soggetti coinvolti nella formalizzazione dei rapporti di lavoro chiarezza e univocità di intenti e di interpretazione.

EBN ha infatti come missione istituzionale quella di fornire strumenti conoscitivi, formativi e informativi a sostegno della crescita professionale e della qualificazione dei lavoratori, auspicando che il settore, che rappresenta un comparto fondamentale nella politica dei trasporti marittimi internazionale, riesca sempre ad essere pronto e proattivo nell'affrontare le sfide che il mercato in continua evoluzione impone.

Con rinnovato spirito di servizio e di innovazione, proseguiamo con la nostra importante opera di formazione e informazione, confidando di soddisfare le aspettative di crescita e aggiornamento del comparto.

Il Presidente EBN

Filippo Gallo

**Saluti istituzionali della Vice Presidenza EBN
(a cura di Massimo Proglia)**

È con estremo piacere che abbiamo promosso l'iniziativa messa in campo da EBN di fornire la traduzione in lingua inglese del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dipendente delle Agenzie Marittime Raccomandatarie e Mediatori marittimi.

La diffusione di cultura e conoscenza rappresenta un tassello fondamentale per garantire la crescita professionale di azienda e lavoratori. Non l'unico tassello, ma uno dei più importanti: per questo, come EBN, ci impegniamo a fondo per contribuire a diffondere informazioni e formazione, con variegate iniziative, tra le quali spicca la ricca offerta di corsi formativi fruibili on line.

EBN, con il suo E-Learning Center, ha promosso le attività di formazione a distanza ben prima che la pandemia da COVID-19 si facesse portavoce della necessità di aumentare la formazione digitale, poiché ha sempre ritenuto che fornire la possibilità ai lavoratori di accedere a percorsi di formazione in autonomia di tempi e di luoghi di fruizione rappresentasse un asset chiave per favorire le istanze di aggiornamento professionale provenienti dal comparto.

In tale contesto, ci è parso opportuno offrire alle aziende ed ai lavoratori del nostro settore la possibilità di consultare anche in forma digitale la traduzione del proprio contratto in lingua inglese, proveniente da una fonte univoca e certificata, auspicando di fornire uno strumento di lavoro e conoscenza ulteriore.

Non ci resta che augurarvi una buona consultazione

Il Vice Presidente EBN

Massimo Proglia

The following table provides an explanation of the acronyms used in the text:

Acronym	Italian	Meaning in English
Federagenti	Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi e Mediatori Marittimi	National Federation of Shipping Agents and Shipping Brokers
FILT CGIL	Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti	Italian Federation of Transport Workers
FIT CISL	Federazione Italiana Trasporti	Italian Transport Federation
UILTRASPORTI	Unione Italiana Lavoratori Trasporti	Italian Union of Transport Workers
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro	National Collective Labour Agreement
RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria	Unitary Workplace Union Structure
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale	Company's Union Representatives
EBN	Ente Bilaterale Nazionale	National Bilateral Body
CFL	Contratto di Formazione e Lavoro	Training on the job contract
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Workers' Health and Safety Representative
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale	National Institute for Social Security
INAIL	Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro	National Institute for Insurance against Labour Accidents
FASC	Fondo Agenti Spedizionieri Corrieri	category pension fund for shippers and couriers
Previ.Log	Fondo pensione complementare della Logistica	Complementary pension fund for logistics workers

Priamo	Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini	Complementary pension fund for transport workers
Assagenti	Associazione agenti raccomandatari mediatori marittimi agenti aerei	Shipbrokers and Shipagents Association
PDR	premio di risultato	performance bonus
ROL	riduzione dell'orario di lavoro	reduction of work hours
ESL	elemento di secondo livello	second level element

NATIONAL COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

		Page
Article 1	Scope and validity of the contract	16
Article 2	Transport policy	16
Article 3	Equal opportunities	28
Article 3 bis	Ente Bilaterale Nazionale per le Agenzie Marittime, i Mediatori Marittimi (National Bilateral Body for Shipping Agencies, Shipping Brokers) and Airline Agencies	28
Article 4	Personnel classification	32
Article 5	Regulations for Managers	44
Article 6	Hiring	46
Article 7	Trial period	48
Article 8	Apprenticeship	50
Article 9	Part-time employment	58
Article 10	Integration contract	68
Article 11	Fixed-term contracts	70
Article 11 bis	Seasonal Work	72
Article 12	Agency work - Intermittent work and shared work	74
Article 13	Change of duties and change of level	78
Article 14	Accumulation of duties	78
Article 15	Normal working hours	80
Article 16	Weekly rest	88
Article 17	Public holidays	88
Article 18	Night work - Sunday work with compensatory rest - Work on national holidays or Mid-week holidays	92
Article 19	Overtime work	94
Article 19 bis	Hour bank	96
Article 19 ter	Availability for work	96
Article 20	Remuneration	98
Article 21	Total pay	98
Article 22	Lump-sum pay	100
Article 23	Seniority increases	100
Article 23 bis	Company loyalty bonus	104
Article 24	Thirteenth month's salary or Christmas bonus	104
Article 25	Fourteenth month's salary	106
Article 26	Special Allowances	106
Article 27	Absences and leave	108
Article 28	Leave for trade union offices and extended leave	114
Article 29	Study support	116
Article 29 bis	Vocational training leave	120
Article 30	Marriage leave	120
Article 31	Holidays	122
Article 32	Treatment of illness or injury	124
Article 33	Civil rights	128
Article 34	Maternity protection	136

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

		Pagina
Articolo 1	Sfera di applicazione e validità del contratto	17
Articolo 2	Politica dei trasporti	17
Articolo 3	Pari opportunità	29
Articolo 3 bis	Ente Bilaterale Nazionale per le Agenzie Marittime, i Mediatori Marittimi e le Agenzie Aeree	29
Articolo 4	Classificazione del personale	33
Articolo 5	Norme per i Quadri	45
Articolo 6	Assunzione	47
Articolo 7	Periodo di prova	49
Articolo 8	Apprendistato	51
Articolo 9	Part time	59
Articolo 10	Contratto di inserimento	69
Articolo 11	Contratti a termine	71
Articolo 11 bis	Attività stagionali	73
Articolo 12	Somministrazione di lavoro - Lavoro intermittente e lavoro ripartito	75
Articolo 13	Mutamento di mansioni e passaggio di livello	79
Articolo 14	Cumulo di mansioni	79
Articolo 15	Orario normale di lavoro	81
Articolo 16	Riposo settimanale	89
Articolo 17	Giorni festivi	89
Articolo 18	Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo Compensativo- Lavoro nelle festività nazionali o Infrasettimanali	93
Articolo 19	Lavoro straordinario	95
Articolo 19 bis	Banca ore	97
Articolo 19 ter	Reperibilità	97
Articolo 20	Retribuzione	99
Articolo 21	Paga conglobata	99
Articolo 22	Una Tantum	101
Articolo 23	Scatti di anzianità	101
Articolo 23 bis	Premio di fidelizzazione aziendale	105
Articolo 24	Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	105
Articolo 25	Quattordicesima mensilità	107
Articolo 26	Indennità speciali	107
Articolo 27	Assenze e permessi	109
Articolo 28	Permessi per cariche sindacali ed aspettativa	115
Articolo 29	Diritto allo studio	117
Articolo 29 bis	Permessi formazione professionale	121
Articolo 30	Congedo matrimoniale	121
Articolo 31	Ferie	123
Articolo 32	Trattamento di malattia o infortunio	125
Articolo 33	Diritti civili	129
Articolo 34	Tutela della maternità	137

Article	34 bis	Part-time work for maternity	“	140
Article	35	Military service	“	140
Article	36	Employment law: rights and duties of the parties	“	142
Article	36 bis	Precautionary suspension	“	152
Article	37	Responsibilities of drivers and escort personnel - Withdrawal of licence - Machine cleaning	“	152
Article	38	Travel and Expense Reimbursement	“	154
Article	39	Transfers	“	156
Article	40	Notice of dismissal and resignation	“	158
Article	41	Severance pay	“	160
Article	42	Pensions	“	162
Article	42a	Mutual Fund/Supplementary Health Insurance	“	166
Article	43	Death benefits	“	168
Article	44	Termination of employment and liquidation	“	168
Article	45	Transfer - Transformation - Bankruptcy and Termination of the company	“	170
Article	46	Social “shock absorbers”	“	170
Article	47	Second-level bargaining	“	170
Article	47 bis	Luncheon vouchers	“	178
Article	48	Inseparability of Contract Provisions Substitution of more favourable uses and conditions	“	178
Article	49	Individual and collective disputes	“	178
Article	50	Company representative	“	180
Article	51	Trade union contributions	“	180
Article	52	Electronic notice board	“	182
Article	53	Commencement and duration of the contract	“	184
Article	54	One-off CCNL renewal	“	186
Article	55	Final Provisions	“	188
Annex	1	Training profiles	“	200
Annex	2	Level II bargaining-Minutes of Agreement	“	208

Articolo	34 bis	Lavoro part-time per maternità	“	141
Articolo	35	Servizio militare	“	141
Articolo	36	Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti	“	143
Articolo	36 bis	Sospensione cautelare	“	153
Articolo	37	Responsabilità dell'autista e del personale di scorta		
		Ritiro patente - Pulizia macchina	“	153
Articolo	38	Trasferte e rimborso spese	“	155
Articolo	39	Trasferimenti	“	157
Articolo	40	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	“	159
Articolo	41	Trattamento di fine rapporto	“	161
Articolo	42	Previdenza	“	163
Articolo	42 bis	Cassa Mutua /Assistenza Sanitaria Integrativa	“	167
Articolo	43	Indennità in caso di morte	“	169
Articolo	44	Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione	“	169
Articolo	45	Cessione - Trasformazione - Fallimento e cessazione dell'azienda	“	171
Articolo	46	Ammortizzatori sociali	“	171
Articolo	47	Secondo livello di contrattazione	“	171
Articolo	47 bis	Buoni pasto		179
Articolo	48	Inscindibilità delle disposizioni del contratto		
		Sostituzione degli usi e condizioni di miglior favore	“	179
Articolo	49	Controversie individuali e collettive	“	179
Articolo	50	Delegato aziendale	“	181
Articolo	51	Trattenuta dei contributi sindacali	“	181
Articolo	52	Bacheca elettronica	“	183
Articolo	53	Decorrenza e durata del contratto	“	185
Articolo	54	Una Tantum rinnovo CCNL	“	187
Articolo	55	Disposizioni finali	“	189
Allegato	1	Profili formativi	“	201
Allegato	2	Contrattazione di II livello - Verbale di accordo	“	209

**NATIONAL COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT
FOR WORKERS EMPLOYED
BY SHIPPING AGENCIES AND SHIPBROKERS**

Between

the *Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi e Mediatori Marittimi* (National Federation of Shipping Agents and Shipping Brokers - **FEDERAGENTI**), represented by a delegation chaired by Filippo Gallo and composed of Rita Arioni, Alberto Banchemo, Fabrizio Bongiovanni, Mirko Burlando, Cyntia Cignolini, Gaetano D'Alesio, Saverio De Girolamo Alessandro De Pol, Michele Gallo, Francesco Luise, Luisa Mastellone, Laura Miele, Stefania Miglietta, Ruggero Morselli, Massimo Moscatelli, Alessandra Orsero, Paolo Pessina, Carlo Paollessi, Tizziana Pizzorno, Ylenia Raniero and Rosa Salvini, with the assistance of the Federagenti Secretary General, Marco Paifelman.

and

The Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti (Italian Federation of Transport Workers - **FILT CGIL**), represented by the General Secretary, Stefano Malorgio, the National Secretary, Michele De Rose, Antonio Pepe from the National Department, Marco Gallo, Leonardo Cafuoti, Daniele Gadaleta, Giuseppe Gucciardo, Laura Andrei, Antonino Crinò, Cristina Marchiaro, Luca Stanzione, Anita PerKman, Stefano Montani, Massimo Colognese, Renzo Varagnolo, Valentino Lorelli, Monica Santucci, Valeria Talevi, Marco Bizzarri, Eugenio Stanziale, Franco Rolandi, Amedeo D'Alessio, Luigi Ditella, Giuseppe Guagnano, Nino Costantino, Franco Spanò, Bovone Andrea, Costa Andrea, Bellicano Angela, Zuffanti Andrea, Grimaldi Umberto, Margiotta Armando, Risetto Marcella, Terebinti Roberto, Laconi Silvana, Delbene Stefano, Sara Durante, Annamaria Sciaccaluga and Stefano Spadoni.

and

The Federazione Italiana Trasporti (Italian Transport Federation - **FIT CISL**), represented by the General Secretary, Salvatore Pellicchia, the National Secretary, Maurizio Diamante, together with a delegation representing the structures, made up of the Regional General Secretaries, Giovanni Abimelech, Amelio Angelucci, Claudio Capozzucca, Aldo Cosenza, Franco Fratini, Dionisio

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DALLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE
E MEDIATORI MARITTIMI**

Tra

la Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi e Mediatori Marittimi (**FEDERAGENTI**), rappresentata da una delegazione presieduta da Filippo Gallo e composta dai Signori, Rita Arioni, Alberto Banchemo, Fabrizio Bongiovanni, Mirko Burlando, Cyntia Cignolini, Gaetano D'Alesio, Saverio De Girolamo, Alessandro De Pol, Michele Gallo, Francesco Luise, Luisa Mastellone, Laura Miele, Stefania Miglietta, Ruggero Morselli, Massimo Moscatelli, Alessandra Orsero, Paolo Pessina, Carlo Paolessi, Tizziana Pizzorno, Ylenia Raniero, Rosa Salvini, con l'assistenza del Segretario Generale della Federagenti Marco Paifelman.

e

La Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti (**FILT CGIL**), rappresentata dai Signori Stefano Malorgio Segretario Generale, Michele De Rose Segretario Nazionale, Antonio Pepe Dipartimento Nazionale, Marco Gallo, Leonardo Cafuotti, Daniele Gadaleta, Giuseppe Gucciardo, Laura Andrei, Antonino Crinò, Cristina Marchiaro, Luca Stanzione, Anita PerKman, Stefano Montani, Massimo Colognese, Renzo Varagnolo, Valentino Lorelli, Monica Santucci, Valeria Talevi, Marco Bizzarri, Eugenio Stanziale, Franco Rolandi, Amedeo D'Alessio, Luigi Ditella, Giuseppe Guagnano, Nino Costantino, Franco Spanò, Bovone Andrea, Costa Andrea, Bellicano Angela, Zuffanti Andrea, Grimaldi Umberto, Margiotta Armando, Risetto Marcella, Terebinti Roberto, Laconi Silvana, Delbene Stefano, Sara Durante, Annamaria Sciaccaluga, Stefano Spadoni.

e

La Federazione Italiana Trasporti (**FIT CISL**), rappresentata dal Segretario Generale, Salvatore Pellecchia, dal Segretario Nazionale, Maurizio Diamante, unitamente ad una delegazione rappresentativa delle strutture, composta dai Segretari Generali Regionali, Giovanni Abimelech, Amelio Angelucci, Claudio Capozzucca, Aldo Cosenza, Franco Fratini, Dionisio Giordano, Ignazio Lai, Alfonso Langella, Giuseppe Larizza, Marino Masucci, Antonio Pittelli,

Giordano, Ignazio Lai, Alfonso Langella, Giuseppe Larizza, Marino Masucci, Antonio Pittelli, Daniela Rossi, Mauro Scognamillo and Franco Spinelli with the participation of the Regional Secretaries, Francesco Chiaravalli and Fabio Marani and the Territorial Representatives, Massimo Proglia, Antonio Vella, Massimo Stanzone, Nino Napoli, Massimo Fenudi, Roberto Gabutti, Tiziana Gaglione, Giulia Marzullo, Massimiliano Romano and Claudio Perrone.

and

the Unione Italiana Lavoratori Trasporti (Italian Union of Transport Workers - **UILTRASPORTI**), represented by Claudio Tarlazzi, General Secretary, Marco Odone, National Secretary, Giuliano Galluccio of the National Department, by Regional Secretaries, Aiello Antonio, Antonio Albrizio, Giorgio Andreani, Vincenzo Boffoli, Antonio Cefola, Stefano Cecchetti, Michele Cipriani, Orazio Colapietra, Agostino Falanga, Roberto Gulli, Maurizio Lago, Carmine Mastropaolo, Artan Mullajmeri, Giuseppe Murinni, Michele Panzieri, Nicola Petrolli, Giuseppe Rizzo, Alessandro Rossini, Daniele Zennaro and William Zonca, and with the collaboration of the Territorial Secretaries and Territorial Managers, Giovanni Ciaccio, Michela Olivari, Fabio Reggiani, Daniela Segale and Emanuele Traverso.

Having regard to:

- the national collective labour agreement for workers employed by shipping agents and ship brokers in force on 30 July 2021
- the renewal agreement signed on 30 July 2021,

this national collective labour agreement for the employment of workers employed by shipping agents and ship brokers consisting of articles, tables and annexes, having been read, approved and signed by the representatives of all the contracting organisations, is hereby concluded.

Daniela Rossi, Mauro Scognamillo, Franco Spinelli con la partecipazione dei Segretari Regionali Francesco Chiaravalli e Fabio Marani e dei rappresentanti Territoriali Massimo Proglione, Antonio Vella, Massimo Stanzone, Nino Napoli, Massimo Fenudi, Roberto Gabutti, Tiziana Gaglione, Giulia Marzullo, Massimiliano Romano, Claudio Perrone.

e

l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti (**ULTRASPORTI**), rappresentata da Claudio Tarlazzi Segretario Generale, da Marco Odone Segretario Nazionale, Giuliano Galluccio del Dipartimento Nazionale, da Aiello Antonio, Antonio Albrizio, Giorgio Andreani, Vincenzo Boffoli, Antonio Cefola, Stefano Cecchetti, Michele Cipriani, Orazio Colapietra, Agostino Falanga, Roberto Gulli, Maurizio Lago, Carmine Mastropaolo, Artan Mullajmeri, Giuseppe Murinni, Michele Panzieri, Nicola Petrolli, Giuseppe Rizzo, Alessandro Rossini, Daniele Zennaro, William Zonca Segretari Regionali e con la collaborazione dei Segretari Territoriali e dirigenti territoriali Giovanni Ciaccio, Michela Olivari, Fabio Reggiani, Daniela Segale, Emanuele Traverso.

Visti:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi vigenti alla data del 30 luglio 2021
- l'accordo di rinnovo siglato in data 30 luglio 2021,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale per il lavoro del personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi composto di articoli tabelle e allegati, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

ARTICLE 1 SCOPE AND VALIDITY OF THE CONTRACT

This national collective labour agreement regulates in a unified manner, for the entire national territory, the employment relationships between shipping agents and ship brokers and all employees. This contract, which for the entire period of its validity is to be considered a unitary and inseparable regulatory framework, replaces, to all intents and purposes, the national collective labour agreement dated 1 January 2018.

This is an English translation of the original Italian text. In the event of any discrepancies between these two versions, the original text in Italian shall prevail and govern.

ARTICLE 2 TRANSPORT POLICY

Whereas:

- *Federagenti*, the National Federation of shipping agents and shipbrokers, and the workers' Trade Unions have recognised the value of a permanent discussion and dialogue on transport policy, with direct reference to maritime transport due to its importance for the general economy;
- the work of the Social Parties - Category Associations and Workers' Trade Unions - is decisive in conceiving and implementing port policy in an increasingly effective way, meeting the needs of our economy;
- the reduction of the costs of services through the coordination and integration of the various modes of transport according to criteria of efficiency, productivity and rationality, forms part of the objectives of such a policy;

The parties agree as follows:

The representatives of *Federagenti* and the Workers' Trade Unions will, as a general rule, promote annual meetings at various levels - national, regional and provincial - in order to jointly examine all the measures to implement a concrete economic policy that increasingly adheres to a European conception of the maritime and port transport system.

In this framework, *Federagenti* or its territorial branches will inform, at the

ART. 1

SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra le agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi, e tutto il personale dipendente. Il presente contratto che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile sostituisce ad ogni effetto il contratto collettivo nazionale di lavoro del 1° gennaio 2018.

ART. 2

POLITICA DEI TRASPORTI

Premesso:

- che la Federagenti, Federazione Nazionale di categoria degli Agenti Marittimi raccomandatari e Mediatori Marittimi ed i Sindacati dei lavoratori hanno riconosciuto la validità di un confronto e dialogo permanente sulla politica dei trasporti, con diretto riferimento ai trasporti marittimi per l'importanza che essi hanno per l'economia generale;
- che l'opera delle Forze sociali - Associazioni di categoria e Sindacati dei lavoratori - è decisiva per concepire e svolgere una sempre migliore politica portuale rispondente alla necessità della nostra economia;
- che rientrano negli obiettivi di siffatta politica la riduzione al minimo dei costi dei servizi attraverso il coordinamento, l'integrazione dei vari modi di trasporto secondo criteri di efficienza, produttività e razionalità;

Si conviene quanto segue.

I rappresentanti della Federagenti e dei Sindacati dei lavoratori promuoveranno di norma annualmente ai vari livelli - Nazionale, Regionale e Provinciale - incontri allo scopo di esaminare congiuntamente tutte le misure per rendere operante e concreta una politica economica che sempre più aderisca ad una concezione europeistica del sistema dei trasporti marittimi e portuali.

In questo quadro la Federagenti o le sue articolazioni territoriali informeranno,

various levels of competence, the trade unions on the sector's production trend in the various geographical contexts, with particular reference to new technologies and the evolution of traffic and its consequences on employment and utilisation of the workforce.

INDUSTRIAL RELATIONS

Restructuring processes and technological developments in the transport sector must lead the parties to seek new and more modern trade union relations in order to enable workers and trade unions increasingly to be involved in the development of the sector in a productive and employment sense.

Within the scope of the autonomy of the parties and their respective roles, labour relations will take place at both national and decentralised company level, with a system of information, consultation and negotiation in application of the Interconfederal Agreements of 28 June and 21 September 2011.

Introduction

1. The system of labour relations incorporates and implements the provisions of Legislative Decree No. 25 of 6 February 2007.
2. The system of relations outlined in this contract, addressed to all workers employed in the sector, is aimed at fostering: the transformation of the sector through the strengthening of competitive capacities and the development of opportunities offered by the market, and the increase of professionalism of skills for stable and quality employment.
3. The collective autonomy of the parties is recognised as having a primary function in the regulation of labour relations as well as for the development of the system of labour relations at different levels and with different instruments. Collective bargaining must make full use of the human resources employed and, within a framework of certainty of costs, promoting the competitiveness of enterprises.
4. The undersigning parties, without prejudice to their respective autonomy and distinct responsibilities, agree to set up a system of periodic discussion that - in order to increase mutual awareness and an adequate level of knowledge of positive and development opportunities as well as critical factors - addresses, at the various levels indicated below, the issues likely

ai vari livelli di competenza, le OO.SS. sull'andamento dell'attività produttiva del settore nelle diverse realtà geografiche con particolare riferimento alle nuove tecnologie e all'evoluzione dei traffici e alle loro conseguenze sull'occupazione e utilizzo delle forze lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore trasporti devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le OO.SS..

Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali del 28 giugno e del 21 settembre 2011.

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D. Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007.
2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche

to have a significant impact on the overall situation of the sector, with the aim of indicating possibly shared solutions.

A) National Level

As a rule, every year, within the last quarter, during specific meetings at national level, the national employers' Associations will inform FILT CGIL, FIT CISL and UILTRASPORTI of the following, with appropriate references to national transport planning indications:

- a) programmes concerning the prospects for the sector, with a breakdown for the most significant sea and air forms of transport;
- b) overall investment forecasts, possibly broken down by sea and air forms of transport and/or by geographical areas;
- c) with reference to total investments, the total amount of non-repayable grants or low-interest loans from the State and other local authorities under special laws;
- d) the changes caused to company structures by technical and social changes in maritime and air transport, as well as planned innovation programmes;
- e) the updating of organic structure data for the sector as well as data on productivity in its various components, in order to safeguard the sector's competitive capacities in the context of economic integration;
- f) overall employment data for the sector and information/forecasts of impacts on the employment of workers, employment conditions and labour relations, broken down by age group and gender, as well as conditions for the maintenance and development of the various existing professions in the sector.

B) Corporate Level

Information

1. In compliance with the conditions set out in Legislative Decree 25/2007, on an annual basis, the companies shall promote the provision of forecast or final information, depending on the nature of the issues dealt with, to

suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

A) Livello Nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale porteranno a conoscenza di FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale dei trasporti:

- a) i programmi inerenti le prospettive del settore con articolazione per i trasporti marittimi ed aerei più significativi;
- b) le previsioni degli investimenti complessivi, con l'eventuale articolazione per i trasporti marittimi ed aerei e/o per aree geografiche;
- c) in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli altri Enti locali nel quadro di apposite leggi;
- d) i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali del trasporto marittimo ed aereo nonché i programmi di innovazione previsti;
- e) l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore nell'ambito dell'integrazione economica;
- f) i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

B) Livello Aziendale

Informazione

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D. Lgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU. o, in mancanza,

the Unitary Workplace Union Structure (*RSU*) or, in its absence, the Company's Union Representatives (*RSA*), jointly with the competent territorial structures of the signatory trade unions of this national collective labour agreement (CCNL).

2. The information shall relate to:

- the economic and production performance of the company, with reference to prospects for the development of services;
- the volume of investments made and investment programmes;
- the situation, structure and foreseeable development of employment in the enterprise and possible countermeasures in the event of a risk to the level of employment;
- the situation of male and female personnel pursuant to Article 46 of Legislative Decree 198 of 11 April 2006 on equal employment opportunities;
- the application of the rules for the prevention of accidents and occupational diseases and for the research, development and implementation of suitable measures to protect the health and physical integrity of workers, without prejudice to the right of control recognised to them by Article 9 of Law No. 300 of 20/05/70 and the provisions of Legislative Decree 81/08;
- the quantitative dimension and the types of activity of non-permanent contracts;
- reorganisations and/or restructurings involving the collective transfer of staff or individual departments;

Consultation

3. The following matters shall be discussed at the annual informative meetings referred to above or, following a specific request by one of the parties, during specific meetings between companies and the *RSU* or, failing that, the *RSA*, jointly with the territorially competent structures of the signatory trade unions of this CCNL:

delle RSA. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

2. Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure di contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs 198 del 11 aprile 2006 in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20/05/70, n. 300 nonché quanto previsto dal D.lg. 81/08;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;
- riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti;

Consultazione

3. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di consultazione:

- the general lines of evolution of the company organisation, with reference to employment policies;
- structural changes in the organisational structure of the services, including those relating to the setting up of new services and/or market segments, which have an impact on working conditions and the size of the workforce and/or collective transfers;
- training activities and strategic guidelines on education and training on the basis of company needs and with reference to regional and local authority measures, with particular regard to the establishment of apprenticeship employment relationships and the introduction of technological innovations;
- verification of the overall overtime trend.

NATIONAL OBSERVATORY

The Parties agree to set up the permanent National Observatory in order to identify suitable choices for the solution of economic and social problems in the sector and to guide the action of its representatives according to experience gained, aware of the importance of the development of participatory industrial relations aimed at conflict prevention.

The Observers have the task of analysing and assessing issues that may be relevant to the activity as a whole of shipping agencies and shipbrokers, in order to enable the timely identification of opportunities for the development of activities, determining their conditions, and to ascertain the reasons that cause difficulties to development, in order to overcome them, in all possible ways.

In particular, the following subjects will be the subject of study and specific research:

- a) overall employment trends of the entire sector, with particular attention to first employment contracts and their results, women's employment trends with related possible positive actions aimed at ensuring equal opportunity conditions, as per Laws No. 903/77 and 125/91 and 53/2000 and subsequent amendments;
- b) the determination of criteria for bringing to the attention of the companies and the trade unions any new profiles of workers' professional

- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, i quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici e/o trasferimenti collettivi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Gli Osservatori hanno il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano le difficoltà allo sviluppo, per superarle, in tutte le forme possibili.

In particolare, saranno oggetto di studio ed anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

- a) andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di inserimento ed ai loro risultati, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77 e 125/91 e 53/2000 e successive modificazioni;

- activities in order to better interpret and functionally apply the contractual framework;
- c) the study of possible new forms of work organisation in companies to improve the professionalism and training of workers;
 - d) the promotion of the participation of national associations and organisations in the activities of European institutions and territorial and trade union organisations in other countries, in the field of transport and social relations, in order to improve mutual information as a means of involving the parties in the development of trade union social policy;
 - e) the gathering of information to assess working hours, training and safety in the work environment;
 - f) the establishment of national professional training courses for workers in this category.

Following the establishment of the National Observatory, regional Observatories will be set up on the initiative of the territorially competent employers' associations and trade unions with the task of carrying out, with exclusive reference to the local situation, the same analysis and evaluation activities for the matters indicated by the national Observatory.

The Observatories define their work programmes using the resources mentioned in the previous paragraph, and may make use of specialised collaborators for particular programmes, subject to decisions taken on a case-by-case basis.

The Observatories transmit to the contracting parties their annual programme and report on their activities, as well as studies and research carried out, and may promote meetings and public events.

The Observatories are located at one of the business Associations that will provide secretarial services. The date of convocation is set by agreement between the representatives of the parties and in any case no later than 15 days from the date of submission of the request by one of the parties setting up the Observatory.

- b) la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- c) lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- d) la promozione della partecipazione delle associazioni nazionali e delle organizzazioni alle attività di istituzioni europee e delle organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale dell'Unione;
- e) la raccolta di elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- f) l'istituzione a livello nazionale di corsi di formazione professionale per i lavoratori della categoria.

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio nazionale, saranno costituiti gli Osservatori regionali ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati dei lavoratori territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate dall'Osservatorio nazionale.

Gli Osservatori definiscono i propri programmi di lavoro impiegando le risorse di cui al precedente paragrafo, e potranno avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi, previa decisioni assunte di volta in volta.

Gli Osservatori trasmettono alle parti stipulanti il programma ed il rapporto circa la loro attività annuale, nonché gli studi e le ricerche compiuti e possono promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

Gli Osservatori hanno sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla data di presentazione della richiesta di una delle parti che costituiscono l'Osservatorio.

ARTICLE 3 EQUAL OPPORTUNITIES

The parties agree on the appropriateness of carrying out, in accordance with the provisions of EEC Recommendation No. 635 of 13 December 1984 (*) and the legal provisions in force on the subject of equality between men and women, study and research activities aimed at promoting positive actions and identifying any obstacles that do not allow for effective equality of opportunity between men and women at work.

The companies and the signatory Trade Unions of the agreement undertake to implement the provisions of Law 125/91, Legislative Decree 198/2006 and Law 53/2000, with particular reference to Article 9, which provides for contributions under the Fund for employment, in favour of companies applying contractual agreements that provide for positive action for flexibility in particular on:

- projects for mother or father workers of forms of flexible working hours and work organisation, reversible part-time work;
- training for re-employing workers after a period of leave, respecting the professionalism acquired.

The framework agreement of 25 January 2016 on harassment and violence in the workplace is considered to have been fully incorporated.

ARTICLE 3 bis NATIONAL BILATERAL BODY FOR SHIPPING AGENCIES, SHIP BROKERS AND AIRLINE AGENCIES

The Bilateral Body resulting from the contractual renewal of 2 August 2000 responds to the needs for changes achieved through continuous technical and practical training for employees in the sector and their professionalism.

The Body has the following purposes:

* See text of EEC Recommendation 13/12/1984, No 635

ART. 3 PARI OPPORTUNITA'

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 un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le aziende e le OO.SS. stipulanti il contratto si impegnano a recepire quanto previsto dalla L.125/91 dal D. Lgs 198/2006 e dalla L.53/2000 con particolare riferimento all'art. 9 che prevede contributi nell'ambito del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità in particolare su:

- progetti per lavoratrice madre o lavoratore padre di forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile;
- formazione per reinsediamento lavoratori dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita.

Si ritiene recepito integralmente l'accordo quadro sulle molestie e le violenze sui luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

ART. 3 bis ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LE AGENZIE MARITTIME, I MEDIATORI MARITTIMI E LE AGENZIE AEREE

L'Ente Bilaterale derivante dal rinnovo contrattuale del 2 Agosto 2000 risponde alle esigenze dei mutamenti avvenuti attraverso l'attività di formazione continua a carattere tecnico e pratico a favore dei dipendenti del settore e della loro professionalità.

L'Ente ha i seguenti scopi:

* Cfr. testo raccomandazione CEE 13/12/1984, n. 635

- a) promote the establishment of bilateral bodies at territorial level and coordinate their activities, checking their consistency with national agreements;
- b) stimulate and promote studies and research on the sector, with particular regard to the analysis of training needs;
- c) promote, plan and/or manage, also through conventions, initiatives in the field of continuous training, professional training and retraining, also in cooperation with national, European and international institutions, as well as with other bodies oriented towards the same goals;
- d) activate, directly or in agreement, procedures for accessing Community programmes inspired and financed by the structural funds, with particular reference to the European Social Fund and, directly or in agreement, manage their implementation;
- e) set up and manage the National Observatory, referred to in the following paragraph, and coordinate the activities of the territorial observatories. The Observatory is the Body's instrument for the study and implementation of all the initiatives entrusted to it on the basis of agreements between the social partners regarding employment, the labour market, training and professional qualification;
- f) promote and set up initiatives necessary for facilitating the matching of labour supply and demand;
- g) monitor the development of temporary work within the framework of the rules laid down by legislation and agreements between the unions;
- h) promote the development and dissemination of supplementary forms in the field of social security and assistance, in accordance with agreements between the unions;
- i) promote studies and research relating to occupational health and safety within the framework of the rules laid down by legislation and collective bargaining, and take on operational functions in this area, subject to specific agreements between the unions;
- j) identify and adopt initiatives that meet the need for constant optimisation of the internal resources of the National Bilateral Body itself;
- k) implement other tasks that the parties, at the level of national collective bargaining, jointly decide to assign to the National Bilateral Body.

As of 1 January 2002, the contribution to be paid to the National Bilateral Body is set at 0.60%, to be borne by the company, calculated on the fixed elements of the salary.

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori territoriali. L'Osservatorio è lo strumento dell'Ente per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- h) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Con decorrenza 1° Gennaio 2002 il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

With effect from 1 July 2004, the contribution to be paid to the National Bilateral Body is set at 0.90%, to be borne by the company, calculated on the fixed elements of the salary.

With effect from 1 January 2021, the contribution to be paid to the National Bilateral Body is set at 1.50%, to be borne by the company, calculated on the fixed elements of the salary.

Also with effect from 1 January 2021 for companies that are members of associations that are signatories to this agreement, the contribution to be paid to the National Bilateral Body is reduced to 0.90% to be borne by the company, calculated on the fixed elements of the salary.

ARTICLE 4 PERSONNEL CLASSIFICATION

The personnel employed by the companies covered by this contract are divided into:

- personnel with clerical duties;
- personnel with non-clerical duties.

Personnel are classified into the following levels:

7th LEVEL – MIDDLE-MANAGEMENT

In compliance with the provisions of Law No. 190 of 13 May 1985 (*), the category of middle-managers includes employees, excluding executives, who on a continuous basis perform managerial functions assigned to them of significant importance for the development and implementation of the company's objectives, within the scope of defined company strategies and programmes, and who have powers of discretionary decision-making and managerial responsibility also in the management and coordination of resources and persons, in sectors or services of particular operational complexity.

This category is provided for in the context of business units with more than 12 employees and the employee, in order to be classified in this level, in addi-

* See text of Law No. 190 of 13/5/1985

Con decorrenza 1° Luglio 2004, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, il contributo da destinare a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dell'1,50% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2021 per le società che aderiscono ad associazioni firmatarie del presente contratto, il contributo da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale è ridotto allo 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

ART. 4 **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Il personale dipendente dalle Aziende che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, è distinto in:

- personale con mansioni impiegate;
- personale con mansioni non impiegate.

Il personale viene distinto nei seguenti livelli:

7° LIVELLO - QUADRI INTERMEDI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190 (*), i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, e che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e di responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Tale categoria è prevista nell'ambito di unità aziendali con più di 12 dipendenti ed il lavoratore, per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a

* Cfr. testo legge 13/5/1985, n. 190

tion to meeting all the characteristics detailed above, must have at least three employees reporting to them.

6th LEVEL

Non-manual workers with autonomous management functions - or with inspection or technical functions - of particular importance in terms of scope and nature belong to level 6, provided that the degree of responsibility - or the importance of the functions or of the company does not entitle them to the title of middle-manager, even if they report to other workers with executive functions.

The following are classified in this level, by way of example:

- employees holding a shipping agent licence and/or registered on the list of ship brokers and/or holding a customs agent's licence, if these licences are normally used on behalf of the company;
- department managers;
- responsible for organising control and supervision of a department;
- responsible for financial management, keeping VAT registers, stamping journals, paying taxes and drawing up the financial statements;
- quality managers;
- technical service chiefs with decision-making powers and inspection functions with regard to ship and crew assistance operations with discretionary powers for the selection of crews;
- main cashier of the head office or sole cashier with special duties of responsibility expressly entrusted to them in writing by the company;
- producers or purchasers or planners of international or national air, sea and land travel and/or traffic that have the characteristics set out in the general declaratory list.

5th LEVEL

Non-manual workers who independently perform specific tasks of considerable complexity within their department and who can coordinate one or more persons belong to level 5.

tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 3 impiegati.

6° LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori di concetto che hanno funzioni direttive svolte in autonomia - o con funzioni ispettive o tecniche - di particolare rilevanza per ampiezza e natura sempreché il grado di responsabilità - o l'importanza delle funzioni o dell'azienda non dia diritto alla qualifica di quadro, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati muniti di patente di raccomandatario e/o iscritti nei ruoli dei mediatori marittimi e/o muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora tali abilitazioni vengano utilizzate normalmente per conto dell'azienda;
- responsabili di reparto;
- responsabili organizzazione controllo e supervisione del reparto;
- responsabili della gestione finanziaria, della tenuta registri IVA, del giornale bollato, del pagamento delle imposte e della redazione del bilancio;
- responsabili di qualità;
- capi servizio tecnico con poteri decisionali e funzioni ispettive in ordine alle operazioni di assistenza alle navi ed agli equipaggi con poteri discrezionali per la scelta degli stessi;
- cassiere principale della sede o cassiere unico con particolari incarichi di responsabilità espressamente affidatigli per iscritto dall'azienda;
- produttori o acquirenti o programmatori di viaggi e/o di traffici internazionali o nazionali aerei marittimi e terrestri che abbiano le caratteristiche di cui alla declaratoria generale.

5° LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori di concetto che svolgono in autonomia specifiche mansioni di notevole complessità nell'ambito del proprio

The following are classified in this level by way of example:

- commercial negotiation clerks with direct contact with shipowners/hirers and customers for special contractual conditions;
- land transport operational management employees;
- assistants to ship brokers;
- heads of sections or offices reporting directly to the department manager;
- systems engineers, programmers and software designers;
- administrative and financial employees with in-depth knowledge for the preparation of the budget and/or financial statements;
- crew managers: workers who coordinate the activities of the office that searches for, selects and rotates the crew.

4th LEVEL

Level 4 includes non-manual workers who, with expertise and good knowledge of their duties, perform activities involving, with limited autonomy, the application of rules and procedures requiring specific theoretical and practical knowledge.

The following are classified in this level, by way of example:

- standard commercial negotiation, statistics processing, freight quotation and settlement clerks;
- assistants of shipbrokers according to predefined instructions;
- executive secretarial staff;
- employees in charge of the operational management of land transport according to predefined instructions;
- those responsible for the preparation of ship arrival/departure paperwork, crew paperwork and first contact with suppliers;
- employees dealing with the preparation of embarkation/disembarka-

reparto e che possono coordinare una o più persone.

- Vengono classificati in questo livello a titolo di esempio:
- impiegati addetti alla trattativa commerciale con contatto diretto con armatori/noleggiatori e clienti per condizioni contrattuali particolari;
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri;
- coadiutori di mediatori marittimi;
- capi sezione o uffici alle dirette dipendenze del responsabile di reparto;
- sistemisti, programmatori e progettisti di software;
- impiegati amministrativi e finanziari con conoscenza approfondita per la predisposizione del bilancio preventivo e/o consuntivo;
- responsabili gestione del personale navigante: lavoratori che coordinano l'attività dell'ufficio che ricerca, seleziona e avvicina il personale navigante.

4° LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori di concetto che con perizia e buona conoscenza delle proprie mansioni svolgono attività che comportano, con limitata autonomia, l'applicazione di norme e procedure richiedenti specifiche conoscenze teoriche e pratiche.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati addetti alla trattativa commerciale standard, all'elaborazione di statistiche, alla quotazione di noli e liquidazione;
- coadiutori di mediatori marittimi secondo istruzioni predefinite;
- addetti ad attività di segreteria di direzione;
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri secondo istruzioni predefinite;
- addetti alla predisposizione delle pratiche di arrivo/partenza nave, di pratiche concernenti l'equipaggio ed al primo contatto con fornitori;

tion lists, direct contact with shippers/terminals and management of container fleets;

- persons dealing with operational procedures following the conclusion of hire and purchase contracts;
- administrative clerks dealing with checking, verifying and balancing general and/or non-commercial accounts and responsible for disbursement accounts;
- branch cashiers;
- employees in charge of processing salaries and contributions;
- assistant programmers and systems engineers;
- clerks dealing with preparing, investigating and managing litigation and complaints files;
- licensed customs agents insofar as they use their power of attorney on behalf of the company they work for;
- maritime payroll clerks who, by interpreting legal and contractual regulations, process payroll and salaries;
- employees dealing with the administrative or operational management of maritime disease files;
- employees who carry out search and selection of crews and organise their rotation.

3rd LEVEL

Junior clerks who perform activities of medium complexity for which adequate knowledge of the tasks performed is required belong to level three.

The following are classified in this level, by way of example:

- employees who, within the framework of predefined instructions, provide information to customers;
- booking clerks within predefined instructions;

- addetti alla predisposizione delle liste di imbarco/sbarco, contatto diretto con spedizionieri/terminal e gestione parco contenitori;
- addetti alle pratiche operative conseguenti alla stipulazione di contratti di noleggio e compravendita;
- impiegati amministrativi addetti al controllo, la verifica e la quadratura della contabilità generale e/o amatoriale e responsabili conti esborsi;
- cassieri delle filiali;
- impiegati incaricati dell'elaborazione di stipendi e contributi;
- assistenti programmatori e sistemisti;
- impiegati addetti alla preparazione, istruttoria e gestione delle pratiche di contenzioso e reclami;
- procuratori doganali patentati in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono;
- addetti alle paghe marittimi che, interpretando norme di legge e contrattuali, elaborano paghe e stipendi;
- addetti alla gestione amministrativa od operativa delle pratiche di malattie marittime;
- addetti che svolgono opera di ricerca e selezione del personale navigante e che ne organizzano l'avvicendamento.

3° LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori d'ordine che svolgono attività di media complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- addetti che, nell'ambito di istruzioni predefinite, forniscono informazioni ai clienti;
- addetti inserimento booking nell'ambito di istruzioni predefinite;

- clerks dealing with accounting records, invoice control, freight collection and archiving;
- compilers of ship chartering and sale and purchase contracts;
- employees with a limited permanent power of attorney or proxy for railway, postal, banking and customs operations;
- verification and control of container handling;
- compilers of waybills;
- employees dealing with release and issue of delivery notes;
- ship attendants;
- employees dealing with reminders for payment and debt collection;
- help desk operator for applications and systems;
- employees dealing with booking and sale of sea and air tickets and passages;
- maritime payroll agents with the functions of measuring and checking data relating to the work of personnel.

2nd LEVEL

Workers who perform activities of limited complexity for which adequate knowledge of the tasks performed is required belong to the second level.

The following are classified in this level, by way of example:

- Messengers and/or internal/external mail receivers and dispatchers and employees using mechanical franking machines;
- switchboard operators;
- archivists;
- assistant ship attendants;
- employees dealing with data input - whether operational, administra-

- addetti alle registrazioni contabili, controllo fatture, incasso noli e archiviazione;
- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave;
- impiegati muniti di delega o procura permanente limitata per operazioni ferroviarie, postali, bancarie e doganali;
- verifica e controllo movimentazione contenitori;
- estensori di lettera di vettura;
- addetti allo svincolo con rilascio buono di consegna;
- addetti all'assistenza nave;
- addetto al sollecito per il recupero crediti;
- operatore help desk per applicativi e sistemi;
- addetti alla prenotazione e vendita di biglietti e passaggi marittimi ed aerei;
- addetti a paghe marittimi con funzioni di rilevamento e controllo dei dati relativi alle prestazioni del personale.

2° LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori che svolgono attività di limitata complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- Fattorini e/o addetti ricezione e spedizione posta interna/esterna ed addetti all'affrancatura meccanica;
- centralinisti;
- archivisti;
- assistenti all'addetto assistenza nave;
- addetti all'imputazione dati - siano essi operativi, amministrativi,

- tive, accounting, etc. - according to predefined instructions;
- compilers of ship hire and sale contracts according to predefined instructions;
 - drivers with a C licence who drive vehicles for which such a license is required;
 - documentation clerks: compiling and sorting bills of lading.

1st LEVEL

Newly recruited, first-time workers belong to the first entry level, who, regardless of their future qualification, will have to acquire familiarity and knowledge through company experience.

The transfer to the relevant qualification must take place no later than 12 months after the date of recruitment.

The single classification referred to in this Article does not alter the rules contained in the CCNL of 14 December 1971, and in the previous national collective agreements for their relative valid periods, concerning the different treatment of personnel with clerical and non-clerical duties.

The different treatments referred to in the preceding paragraph remain effective both within the framework of each institute and individual rules and within the framework of the entire contract.

The new classification does not change the spheres of application of laws, regulations and administrative rules involving differentiation between clerical and non-clerical tasks and not referred to in the C.C.N.L. of 14 December 1971, such as treatment for call to arms, the clerical indemnity fund, compulsory insurance against accidents at work and any other regulations in force and in the process of being issued.

The foregoing represents the common prerequisite for the stipulation of the single classification rules and therefore the parties acknowledge that any legal action aimed at obtaining extensions of regulatory and economic treatments, beyond the limits established in this bargaining context, will result in the automatic release of Federagenti and the companies they represent, from the obligations undertaken.

contabili ecc. - secondo istruzioni predefinite;

- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave secondo istruzioni predefinite;
- autisti con patente C che guidano automezzi per i quali è richiesto tale tipo di patente;
- addetti alla documentazione: compilazione e smistamento polizze di carico.

1° LIVELLO

Appartengono al primo livello di ingresso lavoratori neoassunti, di prima esperienza, che, indipendentemente dalla futura qualifica, dovranno acquisire familiarità e conoscenze attraverso le esperienze aziendali.

Il passaggio alla qualifica di appartenenza dovrà avvenire non oltre 12 mesi dalla data di assunzione.

La classificazione unica di cui al presente articolo non modifica le norme contenute nel CCNL 14 dicembre 1971, e nei contratti collettivi nazionali precedenti per i relativi periodi di vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegate e personale con mansioni non impiegate.

I diversi trattamenti di cui al capoverso precedente conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e mansioni non impiegate e non richiamate nel C.C.N.L. 14 Dicembre 1971, quali il trattamento per il richiamo alle armi, il fondo indennità impiegati, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore ed emanando.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici, oltre ai limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione, avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Federagenti stipulante e delle aziende da esse rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

In application of the new classification system defined by the renewal of the C.C.N.L. and in particular the last paragraph of the agreement of 22 April 2004, the guidelines for the classification of current employees are as follows:

- a) Workers in force at the date of entry into force of the C.C.N.L. will transfer to the new levels according to the following scheme:

Old classification		New classification
5 th	>	1 st
4 th	>	2 nd
3 rd	>	3 rd
2 nd	>	4 th
1 st	>	5 th

- b) Workers are in any case required to carry out the tasks performed prior to the entry into force of the new CCNL.

Workers employed at the date of the signing of this C.C.N.L. who, on the basis of the new classification system, as defined by the aforementioned provision, find themselves placed in a higher classification level than that set forth in this C.C.N.L. with reference to the professional content of the duties to which they were previously assigned in the company, shall be required to perform the same duties and shall not in any way be entitled to claim the assignment of duties of the new level, unless they are expressly assigned to such duties by the company.

In particular, the parties declare that workers who, under the new classification system, are placed in levels higher than those planned for the duties actually performed will retain this higher classification exclusively by virtue of an 'ad personam' recognition.

ARTICLE 5 REGULATIONS FOR MIDDLE-MANAGERS

The company, pursuant to the combined provisions of Article 2049 of the Civil Code and Article 5 of Law No. 190/85, is liable for consequential damage

In applicazione del nuovo sistema di classificazione definito dal rinnovo del C.C.N.L. ed in particolare dall'ultimo paragrafo dell'intesa del 22 aprile 2004, le linee guida per l'inquadramento degli attuali dipendenti sono le seguenti:

- a) I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. transiteranno nei nuovi livelli secondo il seguente schema:

Vecchio Inquadramento		Nuovo inquadramento
5°	>	1°
4°	>	2°
3°	>	3°
2°	>	4°
1°	>	5°

I lavoratori sono in ogni caso tenuti all'effettuazione delle mansioni svolte precedentemente all'entrata in vigore del nuovo CCNL.

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L. che in base al nuovo sistema classificatorio, quale definito dalla norma sopraindicata, dovessero risultare collocati in un livello di inquadramento superiore rispetto a quello previsto dal medesimo C.C.N.L. con riferimento al contenuto professionale delle mansioni cui sono stati precedentemente adibiti nell'azienda, saranno tenuti ad effettuare le mansioni medesime e non potranno in alcun modo rivendicare l'attribuzione delle mansioni proprie del nuovo livello, a meno che non siano a queste espressamente assegnati dall'azienda.

In particolare le parti dichiarano che i lavoratori che, in base al nuovo sistema classificatorio, siano inseriti in livelli superiori a quelli previsti per le mansioni effettivamente svolte conserveranno esclusivamente in virtù di un riconoscimento "ad personam" tale superiore inquadramento.

ART. 5 NORME PER I QUADRI

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 c.c. e dell'art. 5 della legge n. 190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal

caused through negligence on the part of the Middle-Manager in the performance of their activities.

The aforementioned liability can also be guaranteed by taking out an appropriate insurance policy.

The company shall guarantee the Middle-Manager employee, also by means of an insurance policy, legal assistance until final judgment, for civil and criminal proceedings against the Middle-Manager for facts directly connected to the performance of the duties assigned to them.

Depending on their needs, companies will normally promote the participation of individual middle-managers in training initiatives aimed at improving their professional skills.

From the date on which the company recognises the middle-manager category, the workers concerned will be paid an ‘allowance’ of EUR 25.82 gross per month.

As from 1 January 1992, this allowance is increased to Euro 51.65 gross per month.

ARTICLE 6 HIRING

The hiring of personnel will be carried out in accordance with the legal provisions in force regulating employment matters.

The hiring must be in writing, containing the following information:

- 1) the place and date of hiring;
- 2) the level to which the employee is assigned, the qualification and the tasks to be performed;
- 3) economic conditions;
- 4) the length of the trial period.

Upon hiring, the employee must submit the documents required by the applicable legal provisions.

Upon hiring, companies may submit staff to medical examinations by public bodies and specialised institutions of public law.

Quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli Quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dalla data di riconoscimento della categoria Quadri da parte dell'azienda, ai lavoratori interessati verrà corrisposta una 'indennità di unzione pari a Euro 25,82 mensili lorde.

A far data dal 1° gennaio 1992, tale indennità viene elevata a Euro 51,65 lorde mensili.

ART. 6 ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina del collocamento al lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) il luogo e la data di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica e le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata del periodo di prova.

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare i documenti previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

All'atto dell'assunzione le aziende possono sottoporre il personale a visita medica tramite enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

The company must also keep a copy of this labour agreement at the disposal of the personnel, so that they can examine it.

ARTICLE 7 TRIAL PERIOD

The maximum duration of the trial period may not exceed the following limits:

1) Staff with clerical duties:

- a) four months, extendable by mutual agreement for a further two months, for 7th and 6th level employees;
- b) two months, extendable by mutual agreement for another month, for employees at all other levels.

2) Non-clerical staff:

- 10 working days

The trial period must be indicated in the letter of employment referred to in Article 6.

During the trial period, all rights and obligations of this contract shall subsist between the parties, unless otherwise provided for in the contract.

During the trial period, the employment relationship may be terminated at any time, by either party, without notice and with entitlement to severance pay and accruals for additional months' pay and holidays.

In the case of notice of dismissal of personnel with clerical duties:

- after the expiry of the second month's trial period, for personnel referred to in point 1(a);
- after the end of the first month for the personnel referred to in point 1(b);

remuneration will be paid until the middle or end of the current month, depending on whether termination occurs within the first or second half of the month.

If, at the end of the trial period, the company does not terminate the relationship, the employee shall be deemed confirmed in service and this period shall

L'azienda deve inoltre tenere a disposizione del personale copia del presente contratto di lavoro, affinché ne possa prendere visione.

ART. 7 PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1) Personale con mansioni impiegate:

- a) quattro mesi prorogabili consensualmente di altri due, per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- b) due mesi prorogabili consensualmente di un altro mese, per gli impiegati di tutti gli altri livelli.

2) Personale con mansioni non impiegate:

- 10 giorni lavorativi.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 6.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

In caso di licenziamento del personale con mansioni impiegate intimato:

- dopo la scadenza del secondo mese di prova, per il personale di cui al punto 1 lett. a);
- dopo la scadenza del primo mese per il personale di cui al punto 1 lett. b);

la retribuzione sarà corrisposta fino alla metà o alla fine del mese in corso, secondo che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda metà del mese.

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

be counted for the purposes of determining seniority and for all other contractual purposes.

Personnel who have already passed their trial period in the same company and for the same duties in the previous 12 months are exempt from the trial period.

The rules relating to the Pension Fund do not apply during the trial period: after that period, however, the rules will apply from the date of hiring.

ARTICLE 8 APPRENTICESHIPS

Apprenticeships

Considering the changed economic and social framework in which the employment relationship takes place, also in relation to the reorganisation of labour market legislation, taking into account the existing employment problems in maritime port contexts, with particular reference to the appropriateness of acquiring, with practical experience, specific skills corresponding to the transformations taking place in the activities of shipping agencies, the parties agree to set up contractual and regulatory instruments corresponding to the objective of increasing employment and its level of expertise.

Vocational apprenticeship

In the implementation of Article 42 of Legislative Decree No. 81/2015 and in particular paragraph 1, the parties agree on the following regulation of the provision of vocational apprenticeship, in order to allow for the hiring of workers with this type of contract.

The vocational apprenticeship contract is an employment contract of indefinite duration and can be entered into with workers aged between 18 and 29 years and with workers registered in the mobility lists pursuant to Article 47 paragraph 4 of 81/2015 and is aimed at professional qualification through a training path for the acquisition of basic, interdisciplinary and technical-professional skills.

sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

È esentato dal periodo di prova il personale che lo abbia già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

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

ART. 8 APPRENDISTATO

Apprendistato

Considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione al riordino della legislazione sul mercato del lavoro, tenuto conto dei problemi esistenti sul piano occupazionale nelle realtà marittime portuali, con particolare riferimento all'opportunità di acquisire con la pratica esperienza specifiche competenze corrispondenti alle trasformazioni in atto nelle attività delle agenzie marittime, le parti convengono di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

Apprendistato professionalizzante

In attuazione dell'art. 42 del decreto Legislativo n. 81/2015 ed in particolare del comma 1 le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato e può essere stipulato con lavoratori di età tra i 18 e 29 anni e con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 47 comma 4 del 81/2015 ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

For persons in possession of a professional qualification obtained pursuant to Legislative Decree No. 266/2005, the vocational apprenticeship contract may be entered into from the age of 17.

The vocational apprenticeship contract must be in writing between the company and the worker, stating:

- the service covered by the contract
- the duration of the apprenticeship period
- the training plan
- the qualification that can be acquired at the end of the apprenticeship period
- any trial period, which may not last longer than that provided for in the C.C.N.L. for the level to be acquired.

The vocational apprenticeship contract may be entered into for levels between the 3rd and 6th included in the C.C.N.L.

The maximum duration of the apprenticeship period and the pay periods are identified as follows:

- a) apprenticeship aimed at obtaining professional skills up to the 3rd level: maximum duration 24 months with grading two levels lower for the first 12 months and one level lower for the remaining 12 months;
- b) apprenticeship aimed at attaining professional skills up to the 4th and 5th levels: maximum duration 30 months with grading two levels lower for the first 15 months and one level lower for the remaining 15 months;
- c) apprenticeship aimed at achieving professional skills up to level 6: maximum duration 36 months with grading two levels lower for the first eighteen months and one level lower for the remaining eighteen months.

It is understood that remuneration includes allowances (Art. 26) as well as what is paid for second-level bargaining.

If, during the training period, the worker is absent for maternity leave or for other reasons provided for in Consolidation Act no. 151/2001, or for illness or

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 266/2005 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la prestazione oggetto del contratto
- la durata del periodo di apprendistato
- il piano formativo
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato
- l'eventuale periodo di prova che non potrà avere una durata superiore a quella prevista dal C.C.N.L. per livello da acquisirsi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 3° ed il 6° inclusi del C.C.N.L.

La durata massima del periodo di apprendistato ed i periodi di inquadramento retributivo vengono così individuati:

- a) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti sino al 3° livello: durata massima 24 mesi con inquadramento di due livelli inferiore per i primi dodici mesi ed un livello inferiore per i restanti dodici;
- b) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti nel 4° e 5° livello: durata massima 30 mesi con inquadramento di due livelli inferiore per i primi quindici mesi ed un livello inferiore per i restanti quindici;
- c) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti sino al 6° livello: durata massima 36 mesi con inquadramento di due livelli inferiore per i primi diciotto mesi ed un livello inferiore per i restanti diciotto.

Resta inteso che nel trattamento retributivo sono comprese le indennità (art. 26) nonché quanto corrisposto a fronte della contrattazione di secondo livello.

Qualora durante il periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità

accident for periods, including non-continuous ones, that exceed a total of 30 days, the apprenticeship period will be extended for the same duration as the absence in order to be able to guarantee the training provided for by law.

Periods of apprenticeship and related training carried out with several employers, as well as those carried out with training institutions, must be certified by the companies or training institutions and accumulate, also for the purpose of fulfilling training obligations, provided that the training relates to similar contractual tasks.

Hirings under an apprenticeship contract are accounted for exclusively for the purposes of the numerical limits for the application of Title III of Law No. 300/1970.

With regard to sickness and accident treatment for personnel hired under vocational apprenticeship contracts, the regulations set out in Article 32 of this C.C.N.L. are confirmed.

The right to hire apprentices under a vocational apprenticeship contract cannot be exercised by companies that, at the time of entering into a new contract, are found not to have kept in service at least 60% of the apprenticeship contracts that expired in the previous 12 months. This rule applies in companies with more than three apprentices.

Throughout the duration of the contract, the worker hired under the vocational apprenticeship contract must be accompanied by a 'Tutor'.

For each apprentice, the company is obliged to provide 120 hours of formal training per year, either in-house or external to the company, for the acquisition of basic and technical-professional skills.

The training may be provided, in whole or in part, within the company concerned, at another company in the group or at another facility.

The training activities are divided into contents of a cross-disciplinary nature and contents of a professional character. Training of a cross-disciplinary nature, to which 35% of the total formal training will be devoted, has the same contents for all apprentices; that of a professional nature, on the other hand, has specific contents in relation to the professional qualification to be achieved.

o per altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del Titolo III della legge n. 300/1970.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 32 del presente C.C.N.L.

La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.

Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor".

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna od esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico - professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto od in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale ed in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Cross-disciplinary training activities are structured as follows:

- a) interpersonal skills;
- b) organisational and economic expertise;
- c) skills concerning the regulation of labour relations and the C.C.N.L.;
- d) expertise in the field of occupational safety.

Training relating to the regulation of labour relations referred to in letter c) above will be carried out in the first year. Training relating to the occupational safety regulations referred to in letter d) above will be carried out in the first year and will be delivered in accordance with the Agreement of 21 December 2011 as amended, between the Ministry of Labour and Social Policies and the Ministry of Health and the Permanent Conference for relations between the State the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano.

Formal training of a professional nature is aimed at achieving professional qualifications, corresponding to the training profiles identified by the parties to this agreement. In particular, for each training profile the relevant technical-professional skills - general and specific - that the apprentice must acquire during the course of the training relationship are listed, without prejudice to the possibility of integrating and/or modifying the profiles and the training plan in relation to the specific features and type of activity carried out by the company only following an agreement entered into at a territorial or company level with the signatory trade unions of this C.C.N.L. The training carried out and the skills acquired during the apprenticeship will be recorded in the Record of Personal Achievement, according to the procedures defined by the relevant legislation.

For any matters not provided for in this Article, reference should be made to the provisions of the law.

In the event of legislative changes for this regulated area, the Parties shall meet to adapt this text. The training profiles shall be defined in the annex which shall form an integral part of this Article.

The Ente Bilaterale Nazionale (National Bilateral Body) is required to supplement and/or amend said training profiles, in accordance with the declarations of the CCNL and the apprenticeship training plans also in relation to the agreements entered into at a territorial or company level with the signatory trade unions of this CCNL.

Le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia;
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del C.C.N.L.;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro di cui alla lettera c) che precede sarà effettuata nel primo anno. La formazione relativa alla disciplina in materia di sicurezza sul lavoro di cui alla lettera d) che precede sarà effettuata nel primo anno e sarà attuata in conformità all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero della salute e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e s.m.i..

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali -generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale od aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

Qualora intervenissero modifiche legislative per tale istituto le Parti si incontreranno per adeguare il presente testo. I profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

Si dà mandato all'Ente Bilaterale Nazionale di integrare e/o modificare detti profili formativi, in conformità delle declaratorie del CCNL e i piani formativi dell'apprendistato anche in relazione agli accordi stipulati a livello territoriale o aziendale con le OOSS firmatarie del presente CCNL.

On an annual basis at company level, information will be provided to the RSA/RSU on the apprenticeship contracts entered into, expired, terminated and confirmed in the previous 12 months.

With regard to the Training Profiles, reference should be made to Annex no. 1 at the end of this C.C.N.L.

Apprenticeship with advanced vocational training

The parties agree that apprenticeship contracts for the acquisition of a diploma or for advanced training programmes will be applied according to the rules provided for, also following what will be regulated by the competent regions.

ARTICLE 9 PART-TIME EMPLOYMENT

Hiring under part-time contracts, in implementation of the provisions of Legislative Decree 81/2015, is governed by the rules of this Article and is carried out according to the same rules as for full-time staff.

The hiring of staff with a part-time employment contract is carried out as follows:

- a) horizontal-type part-time: with reduced daily hours compared to those established for full-time staff;
- b) vertical-type part-time: with full-time work limited to predetermined periods during the week, month or year;
- c) mixed type part-time: with the combination of the two modes of employment referred to in (a) and (b) above, involving predetermined periods of full-time, part-time work or non-work.

Staff with part-time employment contracts may also be employed according to daily working hours that differ from those established for other full-time staff.

At the time of hiring, the company establishes the duration of part-time work,

Con cadenza annuale a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA/RSU, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

Per quanto riguarda i Profili Formativi si rimanda all'Allegato n. 1 in calce al presente C.C.N.L.

Apprendistato di alta formazione

Le parti convengono che il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, saranno applicati secondo le norme previste, anche a seguito di quanto verrà regolamentato dalle regioni di competenza.

ART. 9 PART TIME

Le assunzioni con contratto a tempo parziale, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs 81/2015 sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il

which shall not be less than 20 hours in the case of reduced hours compared to normal weekly hours, and 80 hours in the case of reduced hours compared to normal monthly hours.

The minimum continuous daily working time that part-time staff may be called upon to perform is set at four hours.

Pursuant to the legislation in force, the letter of employment shall contain a precise indication of the duration of part-time work and the time of day, week, month and year, without prejudice to the provisions of paragraphs 7 and 8 below.

With reference to the regulations in force, the part-time employment contract may be performed according to flexible procedures that allow for the variability of the timeframes of work, as set out in paragraph 6 above.

In vertical or mixed part-time employment relationships, the following may be adopted - in addition to flexible arrangements - also elastic modalities, which establish specific upward variations in the initially agreed duration of work performance.

The adoption by the company of the flexible arrangements as well as the elastic arrangements referred to in paragraphs 7 and 8 shall be justified by the need to meet specific and justified technical, productive, organisational or replacement requirements.

In the vertical or mixed part-time employment relationship, work performed under flexible arrangements may not exceed, in any calendar year, the maximum total limit of hours per head of 30 % of the already agreed performance.

The willingness to carry out the part-time relationship according to the modalities set out in paragraphs 7 and 8, requires the worker's consent, formalised through a specific written agreement, also at the same time as the letter of employment, drawn up pursuant to Article 6 of Legislative Decree 81/2015, at the worker's request, with the assistance of a member of the *RSA* adhering to the signatory trade unions, as indicated by the worker themselves. Any refusal of the worker to enter into the aforementioned pact does not constitute justified grounds for dismissal or the adoption of disciplinary measures.

An increase in the duration of work as well as a change in the location of work,

restante personale a tempo pieno.

All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a 20 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, e ad 80 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 7 e 8.

Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita al precedente comma 6.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili

- anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 30 % della prestazione già concordata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 81/2015, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente delle RSA aderente alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore

in accordance with paragraphs 9 and 10, must be communicated by the company to the employee at least 5 days in advance.

For the sole hours worked following the application of the variation or change arranged by the company pursuant to the preceding paragraph, outside the hours or patterns agreed upon when establishing the part-time relationship (that is, converting the employment relationship from full-time to part-time, or modifying the same), the employee shall be paid the hourly portion of the global remuneration increased by 20% including the effect of contractual and legal provisions.

After five months have elapsed from the conclusion of the agreement providing for flexible clauses, the employee may terminate it by giving the company one month's notice, when the following documented reasons exist:

- family needs;
- health protection needs certified by the competent public health service;
- need to pursue other non-conflicting or self-employed work;
- study and/or training needs.

This is without prejudice to the possibility for companies for workers to enter into new agreements containing elastic clauses.

With reference to current legislation, in part-time employment relationships of the horizontal, vertical or mixed type, it is the company's right to request additional work in the presence of substantial operational needs motivated by occasional or extraordinary events.

Additional work is defined as work in excess of that already agreed upon.

The employee's refusal to perform additional work cannot under any circumstances constitute a justified ground for dismissal.

In the part-time employment relationship, overtime work is permitted. These services are subject to the specific legal and contractual regulations in force, with reference to exceeding the normal daily or weekly working hours.

Overtime work shall be entitled to a surcharge of 20% on the total remuneration determined according to the items provided for in Article 20 and

re di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto dai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

Decorsi cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può dare disdetta dandone all'azienda con un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata non in conflitto od autonoma;
- esigenze di studio e/o formazione.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto, è facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di sostanziali necessità operative motivate da eventi occasionali o straordinari.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può inte-

may not exceed, for each week, and in the case of vertical work, annually, the maximum total limit of hours per head of 20% of the already agreed performance.

Without prejudice to the ceiling referred to in the preceding paragraph, in the case of horizontal and mixed part-time employment relationships, overtime may be worked up to the maximum daily working hours of the corresponding full-time worker and on days when no work is scheduled. In the case of a vertical part-time employment relationship, such overtime may also be worked up to the maximum weekly, monthly or annual limit of the corresponding full-time worker and on days when no work is scheduled.

For any additional work performed in excess of the maximum total number of hours per head referred to in paragraph 17, the hourly portion of the overall remuneration shall be increased by 35%, including the effect of contractual and legal provisions.

Within the company, at the employee's request, overtime and/or supplementary work performed on a more than occasional basis may be consolidated in the working hours, subject to verification of the use of such work performed by the employee for more than 12 months.

Part-time staff are paid on the basis of the remuneration established for full-time staff, proportionate to the reduced working time.

The employment contract of part-time staff shall be regulated by the provisions of this agreement for full-time staff, subject to the exclusions and modifications specified in the articles concerned, in accordance with the principles of non-discrimination set out in the legislation in force. The clauses of this contract, as compatible with the particular characteristics of the contract, are applied in proportion to the duration of the service and the consequent level of remuneration.

The transformation of the employment relationship from full-time to part-time and vice versa must take place with the consent of the parties, who may establish the conditions for reinstating the original relationship. This consent must be in writing, validated by the competent Provincial Labour Directorate.

In the event of a change from a part-time to a full-time relationship and vice versa, the monthly global salary accruals relating to all contractual and legal

grare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare avranno diritto alla maggiorazione del 20% sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 20 e non possono superare, per ogni settimana, e in caso di verticale annualmente, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 20% della prestazione già concordata.

Fermo restando il tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere altresì effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementari effettuate oltre il limite massimo complessivo di ore pro capite di cui al comma 17, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 35% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

In sede aziendale, su richiesta del dipendente, potrà avvenire un consolidamento, nell'orario di lavoro, del lavoro supplementare e/o straordinario svolto in via non meramente occasionale, previa verifica sull'utilizzo delle prestazioni stesse effettuate dal lavoratore per più di 12 mesi.

Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, ri-proporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto,

provisions in the relevant calendar year are calculated in proportion to the actual duration of work in the two separate periods.

In the event of full-time and open-ended employment, companies shall give priority to the transfer to full-time status of workers, who so request, employed on a part-time and open-ended basis in production units located in the same municipality, assigned to the same duties or to duties equivalent to those for which the employment is envisaged. For these purposes, priority will be given to workers with greater seniority in the company and, in the event of a tie, to those with greater seniority.

Full-time permanent staff may apply to change to part-time work. The company reserves the right to accept such requests subject to business needs.

In the event of the hiring of part-time and open-ended staff, the employer is obliged to promptly inform existing full-time and open-ended employees employed in production units located in the same municipal area, also by means of written notice in a publicly accessible place on the company premises, and to give priority to any requests to convert full-time employees to part-time status.

Both the employee's request to switch to part-time work and the acceptance thereof must be in writing.

In examining the applications received, the company will give priority consideration to the following reasons: needs related to serious and proven health problems of the applicant; the need to continuously assist family members; family reasons for employees with children under three years of age; study reasons. All things being equal, the company will take into account the greater length of service.

Workers suffering from oncological pathologies, for whom a reduced working capacity remains, also due to the disabling effects of life-saving therapies, ascertained by a medical commission established at the territorially competent local health unit, have the right to transform the full-time working relationship into a vertical or horizontal part-time working relationship. The part-time employment relationship must be converted back into a full-time employment relationship at the employee's request. In any case, more favourable provisions for the employee remain unaffected.

From the date of the change from full-time to part-time, the corresponding

hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di

rules for part-time staff apply for the purposes of all contractual provisions. Periods of full-time service shall be counted in full.

Compared to the full-time, permanent staff in force as at 31 December of the previous year, the number of part-time, permanent staff employed in the company may not exceed an average of 30% of the workforce during the year.

ARTICLE 10
INTEGRATION CONTRACT
(Repealed by Law 92/2012)

The parties agree to implement the inter-confederal agreement concluded on 11 February 2004 between Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Abi, Confservizi, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Apla and CGIL, CISL, UIL and UGL for the regulation of the new integration work contract.

Without prejudice to the provisions of the aforementioned inter-confederal agreement, the parties nevertheless deem it appropriate to provide that:

- the category in which the worker is classified must be one level lower than the category which, according to the C.C.N.L. applied, is due to workers assigned to tasks or functions requiring qualifications corre-

studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, al fine di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 30% del personale dipendente.

ART. 10

CONTRATTO DI INSERIMENTO

(Abrogato dalla legge 92/2012)

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale stipulato in data 11 febbraio 2004 tra Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Abi, Confservizi, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Apla e CGIL, CISL, UIL e UGL per la regolamentazione del nuovo contratto di inserimento.

Fermo restando quanto previsto dal suddetto accordo interconfederale, le parti ritengono comunque opportuno prevedere:

- la categoria di inquadramento del lavoratore dovrà essere inferiore di un solo livello rispetto alla categoria che, secondo il C.C.N.L. applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quella al conseguimento delle quali

sponding to those for which the integration/reintegration project covered by the contract is intended;

- maintenance of the provisions of point 5) and point 1) of the national agreement on CFLs (Training on the job contracts).

Both parties also agree to provide for a standard draft of an individual integration project as provided for in Article 52.

The integration contract may provide for a minimum duration of nine months and a maximum duration of eighteen months, with the exception of persons recognised as suffering from serious physical, mental or psychological disabilities, for whom the integration contract may provide for a maximum duration of thirty-six months.

In the case of the reintegration of persons with professional skills compatible with a new organisational context, taking into account the correspondence of the skills possessed by the worker with the task for which the reintegration project is intended, the duration may not exceed twelve months.

The rights of workers entering employment through the above-mentioned instruments will be protected, in terms of pay and trade union rights, within the limits provided by law, as for workers hired on a permanent basis.

ARTICLE 11 FIXED-TERM CONTRACTS

Hiring under fixed-term contracts is regulated by Legislative Decree 81/2015.

Excepting what is stated below for seasonal activities, it is not possible to cumulate several fixed-term employment contracts beyond the 36 months established by law (the parties to this C.C.N.L. duly explicitly renounce to exceed this limit through second-level bargaining).

The rules relating to the Pension Fund do not apply to staff employed under a fixed-term contract of no more than three months.

The parties agree that in the event of the extension of the term for replacement

è preordinato il progetto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto;

- mantenimento delle disposizioni previste al punto 5) ed al punto 1) dell'accordo nazionale sui CFL.

Entrambe le parti convengono altresì di prevedere una bozza standard di progetto individuale di inserimento così come previsto all'art. 52.

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento, la durata non potrà superare i dodici mesi.

I diritti dei lavoratori che accedono al lavoro attraverso gli strumenti suddetti saranno tutelati, sotto l'aspetto retributivo e sindacale, nei limiti previsti dalla legge, come per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

ART. 11 CONTRATTI A TERMINE

Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dalla D.Lgs 81/2015.

Salvo quanto infra riportato per le attività di stagione non è possibile cumulare più contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi previsti dalla legge (le parti stipulanti il presente C.C.N.L. rinunciano esplicitamente in tal modo a superare questo limite con la contrattazione di secondo livello).

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano nei confronti del personale assunto con contratto a termine di durata non superiore a tre mesi.

Le parti convengono che in caso di apposizione del termine per ragioni sostitu-

reasons due to maternity, in order to allow for a regular handover between workers, the contract may begin one month before the date of the worker's absence and end one month after the date of her effective return to service, including, moreover, in the same justifying cause the extension of the term also for any absences for holidays and leave that the worker may request at the end of the period of leave period as provided for by Legislative Decree no. 151/2001.

From the date of entry into force of this contract, the entrepreneurial Organisation responsible for the territory will notify the trade unions of any hirings made under a fixed-term employment contract.

ARTICLE 11bis SEASONAL WORK

It is acknowledged that:

- the sector of Shipping Agencies operating specifically in the Cruise and Yachting sector is characterised by a close link between employment and the trend of business flows, which vary in relation to multiple factors linked to seasonality in its various forms: cyclical, climatic, in relation to holidays, also with reference to companies that open all year round;
- In such cases, in order to maintain appropriate service levels, it is necessary to adjust the workforce by concluding fixed-term employment contracts, also with reference to companies that are open all year;
- Law No 247 of 24 December 2007 introduced, on the subject of fixed-term contracts, a reference to shared opinions and to national collective agreements signed by trade unions of workers and employers comparatively more representative at national level, in order to establish: the seasonal activities, in addition to those defined by Presidential Decree No 1525 of 7 October 1963, for which the limit of thirty-six months referred to in the aforementioned Article 19 of Legislative Decree No 81/2015 does not apply.

The parties, within the scope of their contractual autonomy, agree as follows:

tive dovute a maternità, al fine di consentire il regolare passaggio di consegne tra i lavoratori, il contratto potrà iniziare un mese prima della data di astensione della lavoratrice e cessare un mese dopo la data di effettivo rientro in servizio comprendendo pertanto nella medesima causa giustificatrice l'apposizione del termine anche per eventuali assenze per ferie e permessi che la lavoratrice dovesse richiedere al termine del periodo di congedo previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio comunicherà alle OO.SS. le eventuali assunzioni avvenute con contratto di lavoro a tempo determinato.

ART. 11 bis ATTIVITA' STAGIONALI

Preso atto che:

- il settore delle Agenzie Marittime Raccomandatarie operanti specificamente nel settore delle Crociere e dello Yachting è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di attività, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;
- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;
- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni ed ai contratti collettivi nazionali sottoscritti da Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire: le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto art. 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

- in relation to the particularity of the sector of shipping agencies operating in the Cruise and Yacht sector, given the legislative reference to national bargaining provided for by Article 21 paragraph 2 of Legislative Decree No. 81/2015, the regulations on the succession of fixed-term contracts set forth in the above-mentioned Legislative Decree 81/2015 do not apply in respect of employment contracts attributable to seasonality limited to the following situations:
- shipping agencies operating in the cruise and yachting sector in respect of personnel engaged in activities exclusively related to the above sectors;

Seasonality applies only in the period between 1 April and 31 October each year.

The seasonal nature of a fixed-term contract must be stated in the written document itself as per in Article 19(4) of Legislative Decree 81/2015.

Upon entering into the seasonal fixed-term contract, the company must inform, also through its relevant trade association, the *RSA/RSU* or the territorially competent or national trade unions, with specific indication of the worker's professional profile.

The following clarification is inserted in the last paragraph:

These regulations may also be extended to shipping agencies operating in the ferry sector, subject to an agreement to be signed at national level between the parties to this contract.

ARTICLE 12 AGENCY WORK - INTERMITTENT WORK AND SHARED WORK

AGENCY WORK

The temporary employment contract serves to meet the fixed-term needs of enterprises and must correspond to cases in which a fixed-term (direct) employment contract is possible, and can be concluded, including for the temporary increase of activities, in the following cases:

- in relazione alla particolarità del settore delle agenzie marittime operanti nel settore delle Crociere e Yacht visto il rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al sopraindicato D. Lgs 81/2015, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità limitatamente alle seguenti situazioni:
- agenzie marittime operanti nel settore delle crociere e degli Yacht relativamente a personale addetto ad attività esclusivamente connesse ai settori sopraindicati;

La stagionalità opera solo nel periodo compreso tra il 1° aprile al 31 ottobre di ogni anno.

Il carattere stagionale del contratto a termine deve risultare dal medesimo atto scritto di cui all'art. 19 comma 4 del D.Lgs 81/2015.

Al momento della stipula del contratto a termine stagionale l'azienda deve darne specifica comunicazione con indicazione del profilo professionale del lavoratore, anche tramite la propria organizzazione di appartenenza, alle RSA/RSU o alle OO.SS. territorialmente competenti ed alle OO.SS. nazionali.

All'ultimo capoverso viene inserito la seguente precisazione:

La presente normativa potrà essere estesa anche alle agenzie marittime raccomandatarie operanti nel settore dei traghetti, previo accordo da sottoscrivere a livello nazionale tra le parti firmatarie il presente contratto.

ART. 12

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO - LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO

LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto di lavoro somministrato serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato delle imprese e deve corrispondere a casi in cui è possibile un contratto di lavoro (diretto) a tempo determinato, e può essere concluso, anche per l'aumento temporaneo di attività, nei seguenti casi:

- peaks of intense activity that cannot be coped with by resorting to the company's normal production resources;
- when the employment takes place for the performance of a work, service or contract which is defined or predetermined in time and which cannot be carried out by resorting solely to the company's normal production resources;
- for the performance of particular services that, because of their specific nature, require the use of skills and **specialisation** different from those already employed or that are exceptional in nature or lacking in the local labour market.

Temporary workers employed for the above cases may not exceed, for each quarter, an average of 10% of the workers employed by the user enterprise under an open-ended contract. Alternatively, temporary employment contracts may be concluded for up to five temporary workers, provided that the total number of permanent employment contracts in place in the enterprise is not exceeded.

The user company notifies the RSU/RSA and, failing that, the territorial trade unions belonging to the most representative national workers' confederations:

- a) the number, and the reasons for the use, of temporary work prior to the conclusion of the supply contract referred to in the first paragraph; if there are justified reasons of urgency and the need to enter into the contract, the user enterprise shall provide the aforementioned notifications within the first five following days;
- b) every 12 months, also through the employers' association of which it is a member or to which it gives a mandate, the number of, and reasons for, the temporary employment contracts entered into, their duration, and the number and qualifications of the workers concerned.

INTERMITTENT WORK

Also in consideration of the non-issuance of ministerial decrees provided for by law, the parties, noting the impossibility of applying the relevant regulations within the context of the activities of the Shipping Agencies, postpone any examination to the stipulations of the subsequent C.C.N.L.

- punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo, impiegati per le fattispecie di cui sopra, non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui al primo paragrafo; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

LAVORO INTERMITTENTE

Anche in considerazione della mancata emissione dei decreti ministeriali previsti dalla legge, le parti, preso atto della impossibilità di applicazione della normativa relativa nell'ambito delle attività delle Agenzie Marittime, rimandano ogni esame alle stipulazioni del successivo C.C.N.L.

SHARED WORK

In view of the special nature of employment relationship, which provides for all positions an adequate and constant professional training which would require joint performance by several persons, reference is made to the application of the rules for part-time contracts.

ARTICLE 13 CHANGE OF DUTIES AND CHANGE OF LEVEL

An employee shall be assigned to the duties for which they were recruited or to those corresponding to the higher category they have subsequently acquired or to duties equivalent to the last ones actually performed, without any reduction in remuneration. In the event of assignment to superior duties, the employee shall be entitled to the remuneration corresponding to the work performed, and the assignment itself shall become definitive, provided this has not occurred for the purpose of replacing an absent worker with the right to retain their post, after a period fixed by collective agreements, and in any case not exceeding three months. An employee cannot be transferred from one production unit to another except for proven technical, organisational and production reasons.

Once a period of:

- three months for **5th** level employees;
- two months for staff at other levels

has elapsed in the performance of superior duties, the transfer of the employee will certainly take place, to all intents and purposes, to the new level.

In the case of replacement of another employee who is absent with the right to retain his or her post, the remuneration referred to above shall be due for the duration of the replacement, without a change of level.

ARTICLE 14 ACCUMULATION OF DUTIES

An employee who is assigned to perform duties falling under two different levels on a continuous basis shall be assigned to the higher level, if the duties falling under the latter level are prevalent compared to those normally performed,

LAVORO RIPARTITO

Considerata la particolarità del rapporto, che prevede per tutte le qualifiche una preparazione professionale adeguata e costante che imporrebbe un adempimento solidale da parte di più persone si rinvia alla utilizzazione delle norme previste per il contratto a tempo parziale.

ART. 13

MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria 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 prestatore 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 fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive.

Trascorso un periodo di:

- tre mesi per gli impiegati di 5° livello;
- due mesi per il personale degli altri livelli

nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel nuovo livello.

Nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi passaggio di livello.

ART. 14

CUMULO DI MANSIONI

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in questo ultimo siano prevalenti, rispetto a quelle

and in any case in accordance with the provisions of Article 13.

If this is not the case, they will be assigned to the higher level after eighteen months of performing the duties falling under the two levels.

ARTICLE 15 NORMAL WORKING HOURS

CLERICAL STAFF

The normal working hours, from 1 January 2002, is 39 hours per week, spread over five days, Monday to Friday.

Daily work will be performed in the timeframe from 8 a.m. to 7 p.m.

During the day, the worker is entitled to an unpaid break of a minimum of 30 minutes for eating a meal. Any changes to the existing conditions must be agreed between the parties.

The distribution and structure of working hours will be subject to prior examination between the parties.

As from 1 January 2001, in addition to the groups of hours due for abolished public holidays and for individual paid leave in accordance with this Article, an additional 12 hours per year shall be granted in the form of individual and/or collective paid leave per year of service or part thereof.

From that date, in addition to the groups of hours due for the abolished public holidays, for individual paid leave in accordance with this article and the provisions of the preceding paragraph, a further 8 hours per year shall be recognised for individual and/or collective paid leave to be taken on the basis of the year of service or fraction thereof. Following the absorption of the 48 hours of leave (as provided for by the C.C.N.L. of 2 August 2000) and the established duration of the working week at 39 hours, the hours of paid leave amount to 40 for each year.

Leave must be taken in accordance with the procedures agreed between the parties, also taking into account the specific needs of the company, and will also be re-proportioned on an annual basis in relation to unpaid absences (optional absences after childbirth, extended leave, etc.) without prejudice to the provisions of the aforementioned procedures agreed between the parties.

normalmente espletate, e, comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito al livello superiore dopo diciotto mesi di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

ART. 15

ORARIO NORMALE DI LAVORO

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

L'orario normale di lavoro, dal 1° Gennaio 2002, è di 39 ore settimanali, distribuite nell'arco di cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese nell'arco orario che va dalle 8 alle 19.

Durante la giornata il lavoratore, per la consumazione del pasto, ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti. Le eventuali modifiche delle condizioni in essere dovranno essere concordate tra le parti.

La distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno oggetto di esame preventivo tra le parti.

Dal 1° Gennaio 2001, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite e per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo, sono riconosciute ulteriori 12 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso.

Da tale data, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite, per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo e per quanto previsto al comma precedente, sono riconosciute ulteriori 8 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso. A seguito dell'avvenuto assorbimento delle 48 ore di permesso (come previsto dal C.C.N.L. 2 Agosto 2000) e dalla stabilita durata dell'orario di lavoro settimanale a 39 ore, le ore di permesso retribuito ammontano a 40 per ogni anno.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno, inoltre, riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti.

It is the company's right to call on duty on Saturday mornings personnel strictly necessary to ensure essential services.

Hours worked on Saturday mornings will be remunerated at the global hourly rate plus 25%.

Employees assigned to accounting machines (for punched card accounting machines, this rule only refers to machines for preparing and verifying cards) may not normally be assigned to use them for more than five hours a day, without prejudice to more favourable conditions in force.

Persons assigned to use equipment with video terminals will be assigned to use them in accordance with the regulations set out in Legislative Decree 81/2008.

In particular, the company will:

- ensure a break of 15 minutes for every 120 continuous hours of activity for a worker who continues to work for at least 4 consecutive hours;
- comply with health surveillance obligations:
 - 1) before the operator is assigned to VDT use;
 - 2) every five years until the employee's 50th birthday;
 - 3) every two years after the age of 50;
 - 4) every two years if, as a result of the preventive visit, the operator is judged 'fit with limitations';
 - 5) whenever the worker suspects a supervening impairment of visual function, confirmed by the company doctor.

Documentation proving compliance with the provisions of Legislative Decree 81/2008 (e.g., risk assessment documentation) must be provided to the *RLS* (Workers' Health and Safety Representative) or, in their absence, to the *RSA-RSU* or trade union administrative offices.

For matters not provided for in this article, reference should be made to the legal regulations on working hours and the relevant exceptions and dispensations.

Statement for the record

The parties acknowledge that, in establishing the rules governing working hours and overtime, they did not intend to introduce any changes to the provisions of Article 17, paragraph 5 of Legislative Decree No. 66 of 8 April 2003,

È facoltà dell'azienda chiamare in servizio la mattina del sabato il personale strettamente necessario per assicurare i servizi indispensabili.

Le ore di servizio prestate al sabato mattina saranno compensate con la retribuzione oraria globale maggiorata del 25%.

Gli impiegati addetti alle macchine contabili (per le macchine elettrocontabili a schede perforate la presente norma si riferisce soltanto alle macchine di preparazione e verifica delle schede) non potranno di regola essere adibiti all'uso delle medesime per più di cinque ore giornaliere, restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di video terminali, saranno adibiti all'uso degli stessi in conformità alle normative di cui al D. Lgs 81/2008.

In particolare, l'azienda si attiverà a:

- assicurare una pausa di 15 minuti ogni 120 di attività continuativa al lavoratore che protrae la sua attività lavorativa per almeno 4 ore consecutive;
- ottemperare agli obblighi di sorveglianza sanitaria:
 - 1) prima che l'operatore sia adibito all'uso di VDT;
 - 2) con periodicità quinquennale fino al 50° anno di età del lavoratore;
 - 3) con periodicità biennale dopo il 50° anno di età;
 - 4) con periodicità biennale ove, in esito alla visita preventiva, l'operatore venga giudicato "idoneo con prescrizioni";
 - 5) ogni qualvolta il lavoratore sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Al RLS o in assenza alle RSA-RSU o alle Segreterie delle OO.SS dovrà essere fornita documentazione che prova l'ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 81/2008 (es. documentazione valutazione rischi)

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

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

which excludes from the limitation of working hours executives, company managers or other persons with autonomous decision-making powers.

To this effect, it is confirmed that managers, excluded from the limitation of working hours, are to be regarded as 'those in charge of the technical or administrative management of the company or a department thereof with direct responsibility for the performance of services'; such personnel do not, therefore necessarily correspond to fifth- and sixth-level staff.

STAFF WITH NON-CLERICAL DUTIES

Working hours are thirty-nine hours per week with a maximum of eight hours per day and are normally spread over five days from Monday to Friday.

Daily work will normally be performed between 8 a.m. and 7 p.m., excluding cleaning and custodial staff.

The company, in establishing work and rest shifts among personnel with the same qualifications, shall ensure that, consistent with the company's needs, they are coordinated in such a way that Sundays and night hours are equally distributed among the personnel and guarantee each person, in addition to daily rest, twenty-four hours of uninterrupted rest per week.

Working hours and shifts must be arranged by the company so that staff are aware of them in good time.

In the case of shift work, the staff of the shift being terminated may not leave the service until they have been replaced by the staff of the next shift.

PAID LEAVE

For all workers, individual paid leave (for a total of 32 hours) replacing the 4 public holidays abolished by Law No. 54 of 1977, shall be taken starting from 1 January 1980. The leave shall be taken individually in groups of a minimum of 1 hour and a maximum of 8 hours in periods of reduced activity and by rotation of workers, which does not imply absences that hinder the normal course of production.

Further groups of annual leave will be taken in the same manner, with the following starting dates and subdivisions,

alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 17, 5° comma D. Lgs 8 aprile 2003 n. 66 il quale esclude dalla limitazione dell'orario i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o le altre persone aventi potere di decisione autonomo.

A tale effetto 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 di quinto livello e di sesto livello.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

La durata dell'orario di lavoro è di trentanove ore settimanali con un massimo di otto ore giornaliere ed è distribuito di norma nell'arco di cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese di norma nell'arco orario che va dalle ore 8 alle ore 19, escluso il personale di pulizia e di custodia.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo fra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, essi siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, ventiquattrore 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.

Nel caso di lavoro a turno il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

PERMESSI RETRIBUITI

Per tutti i lavoratori le ore di permesso individuale retribuito, (per complessive 32 ore) in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n° 54 del 1977, verranno fruiti a partire dal 1° gennaio 1980. I permessi saranno fruiti individualmente suddivisi in gruppi da un minimo di 1 ora ad un massimo di 8 ore in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi di ore annuali con le conseguenti decorrenze e suddivise come segue,

+ 16 hours	on a yearly basis	from 1 January 1982
+ 8 hours	on a yearly basis	from 1 July 1984
+ 8 hours	on a yearly basis	from 1 July 1985
+ 8 hours	on a yearly basis	from 31 December 1985
+ 8 hours	on a yearly basis	from 1 July 1989
+ 8 hours	on a yearly basis	from 31 March 1991
+ 4 hours	on a yearly basis	from 1 October 1993
+ 8 hours	on a yearly basis	from 1 January 1995
- 48hours	absorption of reduced working hours	C.C.N.L. 2 August 2000
+ 8 hours	on a yearly basis	since 1 January 2001
+ 12 hours	on a yearly basis	since 1 January 2001

The total amount of individual paid leave is, therefore, 72 hours, including the former public holidays.

At the company level, the parties may agree to convert the 72 hours of leave into actual reductions in working time.

Of the 72 annual hours, 8 hours will normally be allocated to the afternoon of Christmas Eve and the afternoon of 31 December.

Such leave shall be taken by 31 December of the year to which it relates or, failing that, may be paid at the employee's request with the amount due for April of the following year. It is understood that in the absence of such a request, the aforementioned leave will not lapse but will merge with those of the following year.

If there are changes in the law, the parties will meet again to adapt the preceding paragraph to the changes that have occurred.

Paid leave cannot be combined with holidays.

As regards the public holiday the celebration of which has been moved to the following Sunday (4 November), the employee will benefit from the treatment provided for public holidays coinciding with Sundays.

Since this is an annual-based provision, fractions of less than one year will be calculated in twelfths.

+ 16 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 1982
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1984
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1985
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 31 dicembre 1985
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1989
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 31 marzo 1991
+ 4 ore	in ragione d'anno	dal 1° ottobre 1993
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 1995
- 48 ore	assorbimento riduzione orario C.C.N.L. 2 agosto 2000	
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 2001
+ 12 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 2001

Pertanto il monte ore di permesso individuale retribuito ammonta a complessive 72 ore, comprensive delle ex festività.

A livello aziendale le parti potranno concordare l'eventuale trasformazione delle 72 ore di permessi in riduzioni effettive dell'orario di lavoro.

Delle 72 ore annuali, 8 ore saranno destinate di norma al pomeriggio della vigilia di Natale ed al pomeriggio del 31 dicembre.

Tali permessi, saranno usufruiti entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono o, in caso contrario, potranno essere retribuiti su richiesta del lavoratore con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo. Resta inteso che in assenza di tale richiesta i suddetti permessi non decadranno ma confluiranno con quelli dell'anno successivo.

Qualora intervenissero modifiche di leggi le parti si rincontreranno per adeguare il comma precedente alle modifiche intervenute.

Non sono cumulabili con le ferie.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Trattandosi di istituto a base annua le frazioni inferiori all'anno saranno calcolate per dodicesimi.

These regulations replace in all respects the regulations in the contract on abolished public holidays.

ARTICLE 16 WEEKLY REST

The weekly rest period must normally be granted on Sundays, subject to statutory exceptions.

For workers allowed to work on Sundays, with compensatory rest on another day of the week, Sunday shall be considered a working day, except for the application of the increases referred to in Article 18, while the day set aside for compensatory rest shall be considered a holiday to all intents and purposes.

CLERICAL STAFF

In the event of a change in the rest rota, the employee shall be given advance notice no later than the third day before the day fixed for rest, with the right, in default - for the day on which they should have had for rest - to an increase equal to that for holiday work.

STAFF WITH NON-CLERICAL DUTIES

If, due to service requirements, the compensatory rest day has to be shifted to another day of the week not included in the duty roster predetermined at least three days in advance, the employee shall be entitled to an allowance equal to 20% of the daily salary.

ARTICLE 17 PUBLIC HOLIDAYS

The following are considered public holidays:

- a) all Sundays, or compensatory weekly rest days;
- b) the following national or midweek public holidays:
 1. New Year's Day (1 January)
 2. Epiphany (6 January)
 3. Easter Day
 4. Easter Monday (moveable)

La presente regolamentazione sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dal contratto sulle festività abolite.

ART. 16 RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere concesso 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, salvo l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 18 mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

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 a quella per il lavoro festivo.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

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 tre giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera.

ART. 17 GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le seguenti festività nazionali o infrasettimanali:
 1. Capodanno (1° gennaio)
 2. Epifania (6 gennaio)
 3. S. Pasqua
 4. Lunedì dopo Pasqua (mobile)

5. 25 April (Liberation anniversary)
6. 1 May (Labour Day)
7. 2 June (anniversary of the Republic)
8. Feast of the Assumption (15 August)
9. All Saints' Day (1 November)
10. Immaculate Conception (8 December)
11. Christmas Day (25 December)
12. Boxing Day (26 December)
13. Feast day of the patron saint of the place where the worker works.

Notwithstanding a minimum of 13 public holidays, any variation, even an increase, established by the authority in the list of public holidays, shall be deemed to be included in the list referred to in b) above, and shall give rise to the remuneration provided for in this Article.

For the holidays referred to in (b) above that fall on a Sunday or Saturday or other public holiday, in addition to the monthly remuneration, one day's global remuneration is due, calculated on the basis of one twenty-second of the monthly remuneration. The same treatment shall be due to an employee who is absent from work for the following reasons:

- a) accident, illness, pregnancy, childbirth and optional period of absence following childbirth, marriage leave, holidays, leave and absence for justified reasons;
- b) suspension from work, for whatever reason, regardless of the employee's will.

The same treatment is also due, for public holidays coinciding with a Sunday or another public holiday, to those who work on a Sunday while enjoying the required compensatory rest on another day of the week, it being understood that no compensation is due if the public holiday coincides with the day of compensatory rest.

On the day on which Sunday coincides with a public holiday, the employee referred to in the preceding paragraph, who normally works on Sunday with compensatory rest on another day, shall not be required to work at all. Any services will therefore be compensated as holiday overtime.

In the event of work on the public holidays listed in letter b) of the treatment referred to in the preceding paragraphs, remuneration shall be paid for the hours worked with the increase provided for in Articles 18 and 19.

5. 25 aprile (anniversario liberazione)
6. 1° maggio (festa del lavoro)
7. 2 giugno (anniversario della Repubblica)
8. Assunzione (15 agosto)
9. Ognissanti (1° novembre)
10. Immacolata Concezione (8 dicembre)
11. S. Natale (25 dicembre)
12. S. Stefano (26 dicembre)
13. Festa del Patrono del luogo, ove il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 13 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b), e darà luogo al trattamento economico previsto dal presente articolo.

Per le festività di cui al punto b) cadenti di domenica o di sabato o altre festività è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. Ugual trattamento spetterà al lavoratore che risulti 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 giustificato motivo;
- b) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni quindi saranno compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b) del trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione prevista dagli art. 18 e 19.

ARTICLE 18
NIGHT WORK - SUNDAY WORK WITH
COMPENSATORY REST - WORK ON NATIONAL OR MID-WEEK
PUBLIC HOLIDAYS

An employee may not refuse, except for justified reasons of impediment, to perform, within the limits permitted by law and within their normal working hours, night work, Sunday work with compensatory rest and work on national or midweek public holidays.

Night work is considered to be work performed between the hours of 10 p.m. and 6. a.m.. Work performed in regular, alternating shifts shall be considered as shift work.

Sunday work with compensatory rest is considered to be work performed on Sunday by an employee who enjoys weekly rest on another day of the week, established at least three days in advance of the Sunday worked.

For night work, Sunday work with compensatory rest, and work on national and midweek public holidays, the following increases in global salary shall be applied, determined according to the headings set out in Article 20:

NIGHT WORK

- performed by the watchman: 15% increase included in rotating shifts:
15% increase
- not included in rotating shifts: 25% increase

SUNDAY WORK WITH COMPENSATORY REST

- daytime: 20% increase
- night: 50% increase

WORK ON NATIONAL AND MIDWEEK PUBLIC HOLIDAYS

(worked within normal working hours): increase: 50%.

ART. 18
LAVORO NOTTURNO - LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO
COMPENSATIVO - LAVORO NELLE FESTIVITA'
NAZIONALI O INFRASETTIMANALI

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere entro i limiti consentiti dalla legge e nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali o infrasettimanali.

È considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle ore sei. È considerato compreso in turni avvicendati il lavoro eseguito a turni regolari ed alternati.

È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO NOTTURNO

- compiuto dal guardiano: maggiorazione 15% compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
- non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

- diurno: maggiorazione 20%
- notturno: maggiorazione 50%

LAVORO NELLE FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

(prestato nell'ambito dell'orario normale): maggiorazione: 50%

ARTICLE 19 OVERTIME WORK

An employee may not refuse, within the limits allowed by law, to work overtime, unless there are justified reasons to do so.

Overtime is considered to be work performed over and above the normal working hours referred to in Article 15.

Overtime may not normally exceed two hours per day, twelve weeks and 220 hours per year per employee.

Work performed on a Sunday is considered as holiday overtime, except in the case of workers for whom their rest falls on another day; for them, any work performed on a day of compensatory rest is considered as holiday overtime.

Holiday overtime is also considered to be work performed outside normal working hours on the holidays referred to in Article 17.

Night work is considered as overtime if performed between the hours of 10 p.m. and 6 a.m..

For overtime work, without prejudice to more favourable rules established by supplementary regional, provincial or company agreements, the following increases shall be paid on the global salary determined on the basis of the items provided for in Article 20:

WEEKDAY OVERTIME WORK

- daytime: 25% increase
- night: 50% increase

HOLIDAY OVERTIME WORK

- daytime: 65% increase;
- night: 75% increase

The aforementioned percentages, as well as those of Articles 17 and 18, are not cumulative, it being understood that the higher absorbs the lower.

For the purposes of this article and of articles 17 and 18 above, hourly remuneration shall be determined according to the rules laid down in article 20.

ART. 19

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 15.

Le ore straordinarie non possono di norma superare le due ore giornaliere, le dodici settimane e le 220 ore annuali per dipendente.

È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario di lavoro normale, nei giorni festivi di cui all'art. 17.

È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle sei.

Per il lavoro straordinario, fatte salve norme di miglior favore stabilite da contratti integrativi regionali, provinciali o aziendali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE

- diurno: maggiorazione 25%
- notturno: maggiorazione 50%

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO

- diurno: maggiorazione 65%;
- notturno: maggiorazione 75%

Le suddette percentuali, come pure quelle degli art. 17 e 18, non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli effetti del presente articolo e dei precedenti art. 17 e 18 la retribuzione oraria verrà determinata secondo le norme fissate dall'art. 20. Ove la retribuzione sia

Where remuneration is paid in whole or in part on the basis of commissions, the fixed part shall be taken as the basis, with a minimum in each case of the remuneration referred to in Article 20.

ARTICLE 19 bis HOUR BANK

On an experimental basis, without prejudice to the regulations on overtime work set out in Article 19, the parties agree as follows:

The companies concerned, subject to prior notification and agreement with company trade union representatives, or failing that with the territorial trade union organisations, may set up an Hour Bank for the management of flexible working hours and overtime.

In the event of the implementation of this provision, the overtime hours worked after the 120 hours per year, without prejudice to the payment of the increase provided for by the contract in force, will be recorded in an individual 'hour bank' and the employee will benefit from corresponding compensatory rest periods;

By company/territorial agreement, the parties may determine a different limit from which the application of the hour bank is to take effect, as well as regulate the manner in which compensatory rest is to be taken.

ARTICLE 19 ter AVAILABILITY FOR WORK

On-call availability is a provision complementary to normal working hours, through which an employee is at the company's disposal to ensure, according to a schedule, the continuity of services and the functionality of installations.

Professional figures who must be on call during non-working hours in order to meet technical and organisational requirements connected to the correct operation of the company and to the safety of the facilities may be identified at company level, subject to joint examination for its definition with the trade union/staff union representatives, where present. The maximum periods of on-call time, the specific remuneration due to the on-call worker and the application procedures for any recovery of daily rest interrupted as a result of on-call time shall also be identified at company level.

The workers concerned may not refuse to work on-call shifts unless justified.

corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, con minimo in ogni caso della retribuzione di cui all'art. 20.

ART. 19 bis BANCA ORE

In via sperimentale, ferma restando la normativa sul lavoro straordinario di cui all'art. 19, le parti convengono quanto segue:

Le aziende interessate, previa comunicazione ed intesa con Rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza con le OO.SS. territoriali, potranno attivare la Banca ore per la gestione della flessibilità di orario e del lavoro straordinario.

In caso di attivazione del presente istituto le ore di lavoro straordinario prestate successive alla 120 ora annua, fermo restando il pagamento della maggiorazione prevista dal vigente contratto, confluiranno in una "banca ore" individuale ed il lavoratore usufruirà di corrispondenti riposi compensativi;

Con accordo aziendale/territoriale le parti potranno determinare un diverso limite da cui far decorrere l'applicazione della banca ore nonché regolamentare le modalità di godimento dei riposi compensativi.

ART. 19 ter REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le R.S.U./R.S.A. ove presenti, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

ARTICLE 20 REMUNERATION

The worker's global remuneration is composed of the following elements:

- 1) Total pay;
- 2) any seniority steps accrued pursuant to Article 23 (*);
- 3) any other increase however denominated;
- 4) canteen allowance, in localities where it exists;
- 5) other allowances that may be provided for in supplementary bargaining.

Cash and handling allowance, reimbursement of expenses and any other remuneration in the nature of compensation are excluded from the remuneration.

The daily wage is obtained by dividing the monthly wage by 22.

The hourly wage is obtained by dividing the monthly wage by 168.

The remuneration shall be paid at the end of each month by means of a pay slip drawn up in accordance with the law. In the event of a dispute concerning the constituent elements of the remuneration, the employee shall in the meantime be paid the undisputed part of the remuneration.

ARTICLE 21 TOTAL PAY

With effect from 1 September 2021, 1 September 2022 and 1 September 2023 respectively, the following total pay (basic pay, contingency pay and EDR) shall apply:

Levels	1 st September 2021	1 st September 2022	1 st September 2023	Parameters
7	2185.14	2219.33	2253.52	155
6	2087.29	2119.93	2152.58	148
5	2030.08	2061.85	2093.61	144
4	1917.70	1947.70	1977.70	136
3	1691.91	1718.38	1744.85	120
2	1621.17	1646.54	1671.90	115
1	1409.92	1431.98	1454.04	100

* See All. no. 2

ART. 20 RETRIBUZIONE

La retribuzione globale del lavoratore è composta dai seguenti elementi:

- 1) paga conglobata;
- 2) eventuali scatti di anzianità maturati ai sensi dell'art. 23 (*);
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) indennità di mensa, nelle località dove esiste;
- 5) altre indennità eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

Sono esclusi dalla retribuzione l'indennità di cassa e maneggio denaro, il rimborso delle spese ed ogni altro emolumento avente carattere di indennizzo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.

La paga oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese a mezzo di busta paga compilata a norma di legge. In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, al dipendente dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

ART. 21 PAGA CONGLOBATA

A far data rispettivamente dal 1° settembre 2021, dal 1° settembre 2022 e dal 1° settembre 2023 è in vigore la seguente paga conglobata (paga base, contingenza ed EDR):

Livelli	1° Settembre 2021	1° Settembre 2022	1° Settembre 2023	Parametri
7	2185.14	2219.33	2253.52	155
6	2087.29	2119.93	2152.58	148
5	2030.08	2061.85	2093.61	144
4	1917.70	1947.70	1977.70	136
3	1691.91	1718.38	1744.85	120
2	1621.17	1646.54	1671.90	115
1	1409.92	1431.98	1454.04	100

* Cfr. All. n° 2

For all the provisions of the former contract in which remuneration was determined by reference to a percentage of basic pay, the employee's share shall be quantified on the basis of a percentage of the total pay minus the contingency allowance crystallised at the amount in force on 31/3/2004.

o o o

Welfare 180 € to be paid in 3 instalments of 60 € each on the following dates:

- 60 € with effect from 1 July 2021
- 60 € with effect from 1 July 2022
- 60 € with effect from 1 July 2023.

The disbursement, for companies without a welfare platform, will be paid through ticket compliments.

ARTICLE 22 LUMP-SUM PAY

Employees in force at the date of the signing of the economic agreement, 12 February 2009, shall be granted a LUMP-SUM allowance of € 300.00 gross, to be paid, in equal measure for all levels, in the month of March 2009.

The payment of the LUMP-SUM is to be considered as covering the contractual holiday period from 1 April 2008, and will be re-proportioned to the date of hiring.

ARTICLE 23 SENIORITY INCREASES (*)

Workers, for seniority accrued after the age of 18 years in the same company or group of companies (i.e. companies belonging to the same parent company), shall be paid, for each two-year period of seniority, and up to a maximum of eight two-year periods, regardless of any increase in merit, a fixed amount carry-over differentiated by salary level at the time each two-year period of seniority is accrued.

The amounts, to be paid upon accrual of the next increase, are as follows:

* See Enclosure No. 3

Per tutti gli istituti del previgente contratto in cui la retribuzione era determinata facendo riferimento ad una percentuale della paga base la quota spettante al lavoratore sarà quantificata in base ad una percentuale della paga conglobata detratto l'indennità di contingenza cristallizzata all'importo vigente alla data del 31/3/2004.

o o o

Welfare 180 € da erogarsi in 3 soluzioni di 60 € l'una alle seguenti date:

- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2021
- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2022
- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2023.

L'erogazione, per le Società prive di piattaforma welfare, sarà corrisposta mediante erogazione di ticket compliments.

ART. 22 UNA TANTUM

Ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo economico, 12 febbraio 2009, sarà riconosciuta un'indennità UNA TANTUM di € 300,00 lorde, da corrispondere, in eguale misura per tutti i livelli di appartenenza, con la mensilità di marzo 2009.

L'erogazione dell'UNA TANTUM deve considerarsi a copertura del periodo di vacanza contrattuale dal 1° aprile 2008, e sarà riproporzionata alla data di assunzione.

ART. 23 SCATTI DI ANZIANITA' (*)

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), verrà corrisposto, per ogni biennio di anzianità, e fino ad un massimo di 8 bienni, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un riporto in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

Gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, sono i seguenti:

* Cfr. All. n°3

LEVELS

IS	30,99
I	30,21
II	27,89
III	26,08
IV	24,53

The amount of the increases, determined according to the criteria set out in the preceding paragraph, shall be paid with effect from the first day of the month immediately following the month in which the two-year seniority period is completed.

Seniority increases cannot be absorbed by previous and subsequent merit increases, nor can any merit increases be absorbed by increases accrued or to be accrued.

In the event of a change of level, the worker shall retain the amount of seniority increases accrued in the level of origin. This amount, for the purpose of determining the number of increases, or fraction of a number of increases, which will then be considered as accrued by the worker, shall be divided by the value of the same (fixed amount) corresponding to the new level.

The employee will be entitled to accrue as many additional seniority increases, or fractions thereof, as necessary to reach the maximum number of eight.

The part of the two-year period in progress at the time of the change of level will be useful for the purposes of accruing the next seniority increase in the new level.

By way of example:

total sum of increases (old and new level): new level increase value = actual number of increases.

The regulations provided for in this Article take effect on 1 July 1984 and replace for all intents and purposes those previously established, which must therefore be considered repealed.

With effect from 1 April 2004, the amounts to be paid when the next step accrues, based on the new staff classification, are as follows:

LIVELLI

IS	30,99
I	30,21
II	27,89
III	26,08
IV	24,53

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui al precedente comma, verrà corrisposto con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui compie il biennio di anzianità.

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

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello stesso (in cifra fissa) corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo di otto.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità nel nuovo livello.

A titolo esemplificativo:

somma totale degli scatti (vecchio e nuovo livello): valore scatto nuovo livello = numero reale scatti.

La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dal 1° luglio 1984 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

Con decorrenza 1° Aprile 2004 gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, rapportati alla nuova classificazione del personale, sono i seguenti:

LEVELS

7 th	€ 33,00
6 th	€ 32,50
5 th	€ 32,00
4 th	€ 28,75
3 rd	€ 27,75
2 nd	€ 26,50

ARTICLE 23 Bis COMPANY LOYALTY BONUS

Companies which, at the date of the signing of this contract, do not recognise, by agreement or company custom, bonuses and/or one-off bonuses linked to company seniority, however denominated, shall pay workers on reaching the twenty-fifth year of their employment (including conventional bonuses following transfers of the company pursuant to Article 2112 of the Italian Civil Code), a one-off bonus called a company loyalty bonus equal to half a gross monthly salary with a maximum ceiling of €2,000.00;

The above amount will be paid with the pay slip following completion of the 25th year;

This rule applies to workers who reach the above-mentioned seniority after the effective date of this contract.

ARTICLE 24 THIRTEENTH MONTH'S SALARY OR CHRISTMAS BONUS

For each year, the company is obliged to pay employees a 13th month's salary or Christmas bonus equal to the monthly global remuneration.

The payment of the thirteenth month's salary or Christmas bonus will normally take place by 16 December.

In the event of commencement or termination of employment during the year, the employee shall be entitled to as many twelfths of the amount of the thirteenth month's salary or Christmas bonus as there are months of service.

Fractions of a month not exceeding or equal to 15 days will not be calculated, while they will be considered as a full month if they exceed 15 days.

LIVELLI

7°	€ 33,00
6°	€ 32,50
5°	€ 32,00
4°	€ 28,75
3°	€ 27,75
2°	€ 26,50

ART. 23 Bis

PREMIO DI FIDELIZZAZIONE AZIENDALE

Le aziende che alla data di stipula del presente contratto non riconoscano, per accordo o uso aziendale, premi e/o gratifiche una tantum legate all'anzianità aziendale, comunque denominate, erogheranno ai lavoratori al compimento del venticinquesimo anno di permanenza in azienda (anche convenzionale a seguito di trasferimenti di azienda ex art. 2112 c.c.), un premio una tantum denominato premio di fidelizzazione aziendale pari a mezza mensilità lorda con un tetto massimo di €. 2.000,00;

L'importo di cui sopra sarà erogato con la busta paga successiva al compimento del 25° anno;

La presente norma si applica ai lavoratori che raggiungeranno l'anzianità sopra indicata successivamente alla data di efficacia del presente contratto.

ART. 24

TREDICESIMA MENSILITÀ O GRATIFICA NATALIZIA

Per ciascun anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una tredicesima mensilità o gratifica natalizia pari alla retribuzione globale mensile.

La corresponsione della tredicesima mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 16 dicembre.

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

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

ARTICLE 25
FOURTEENTH-MONTH'S SALARY

By 10 July of each year, the company is obliged to attribute to staff a fourteenth month's salary equal to the monthly global remuneration in effect on 30 June.

The fourteenth month's salary refers to the year preceding the payment date, i.e., the period from 1 July of the previous year to 30 June of the current year. In the event of the commencement or termination of employment during the aforementioned annual period, the employee shall be entitled to as many twelfths of the amount of the fourteenth month's salary as the number of months of service performed.

Fractions of a month not exceeding or equal to 15 days will not be calculated, while fractions of a month exceeding 15 days will be considered as a full month.

The fourteenth month's pay shall be counted only for the purposes of severance pay and notice period, and, for clerical staff, also for the purposes of the payment of contributions to the pension fund referred to in Article 42 of this contract.

ARTICLE 26
SPECIAL ALLOWANCES

1) ALLOWANCE FOR THE USE OF MEANS OF TRANSPORT

The company will pay employees with non-clerical duties who use their own means of transport for work a monthly allowance to be agreed between the parties.

2) ACCOMMODATION OF STAFF WITH NON-CLERICAL DUTIES

Non-clerical staff who are required by the company to remain continuously at the company's disposal for service reasons will be granted accommodation free of charge.

3) CASH AND HANDLING ALLOWANCES

Clerical staff with cashier status will be paid a risk allowance in the amount of 5% of their monthly global salary.

ART. 25

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Entro il 10 luglio di ogni anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile in atto al 30 giugno.

La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento, cioè al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

La quattordicesima mensilità deve essere computata solo agli effetti del trattamento di fine rapporto e di preavviso, e, per il personale impiegatizio, anche agli effetti del versamento dei contributi al Fondo di previdenza di cui all'art. 42 del presente contratto.

ART. 26

INDENNITA' SPECIALI

1) INDENNITÀ DI USO DI MEZZI DI TRASPORTO

L'azienda corrisponderà al personale con mansioni non impiegatizie che usa per servizio il proprio mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

2) ALLOGGIO DEL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Al personale con mansioni non impiegatizie, cui per esigenze di servizio l'azienda chiedi di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

3) INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

Al personale impiegatizio con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

Other staff who normally handle money with charges for errors will be paid a risk allowance of 3% of their monthly global remuneration.

This indemnity shall not be paid to the personnel in question, only in the event that the company has exonerated them in advance, in writing, from any liability for any shortcomings in the rendering of accounts.

The recalculation of the aforementioned cash and handling allowances, as regards changes in the contingency allowance, shall take place at the end of each calendar year and shall apply from the following 1 January.

Interest from any deposits shall accrue to the benefit of the employee.

Statement for the record

Clerical staff not qualified as cashiers, who are or have been granted a 5% bonus for their duties, shall be retained or paid on their global remuneration for as long as they perform the aforementioned duties.

**ARTICLE 27
ABSENCES AND LEAVE**

Except in cases of force majeure, all absences must be justified by the morning following the first day of absence.

In the event of unexcused absences, the sanctions set out in Article 36 below may be applied.

If an employee so requests, the company may grant him/her short-term leave for justified reasons, without paying the corresponding remuneration and without counting it against the annual holiday period.

For leave for student workers, reference should be made to Article 10 of Law no. 300 of 20/5/1970 (*). Law 53/2000 and subsequent amendments.

A permanent employee may request a period of leave, lasting no more than two years during his or her working life, for serious and documented family

* See text of Law No. 300 of 20/5/1970

All'altro personale che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 3% della retribuzione globale mensile.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi, nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato, per iscritto, da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa e di maneggio denaro, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio dell'impiegato.

Dichiarazione a verbale

Al personale con mansioni impiegate non qualificato cassiere, cui per le sue mansioni venga o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto o corrisposto sulla retribuzione globale fintantoché lo stesso espliciti le mansioni suddette.

ART. 27 ASSENZE E PERMESSI

Salvo caso di forza maggiore tutte le assenze devono essere giustificate entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Nel caso di assenze non giustificate potranno essere applicate le sanzioni di cui al successivo art. 36.

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha la facoltà di accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, senza corrispondere la relativa retribuzione e senza computarli in conto dell'annuale periodo di ferie.

Per i permessi ai lavoratori studenti si rinvia alla dizione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970, n°300 (*). Legge 53/2000 e successive modificazioni.

Il lavoratore a tempo indeterminato può chiedere un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e do-

* Cfr. testo legge 20/5/1970 n° 300

reasons, pursuant to Article 4(2) of the Law of 8 March 2000 No. 53 ^(*) and the Decree of the Minister for Social Solidarity No. 278 of 21 July 2000 ('Regulations containing provisions for the implementation of Article 4 of Law No. 53 of 8 March 2000 concerning leave for special events and causes').

The leave must be justified by the personal situation of the worker, a member of his or her registered family, spouse, children, and other persons indicated in Article 433 of the Civil Code, even if not cohabiting, of handicapped persons who are relatives or relatives-in-law within the third degree, even if not cohabiting.

The serious reasons for which the request for leave referred to in this paragraph is justified consist of:

- family needs resulting from the death of one of the persons listed above;
- need for special efforts in the care or assistance of one of the above-mentioned persons;
- situation of serious personal hardship (excluding illness) of the worker;
- specific acute or chronic pathologies affecting one of the above-mentioned persons such as those indicated in letter d) of paragraph 1 of Article 2 of Ministerial Decree No 278 of 21 July 2000.

Leave may be taken continuously or in instalments. Its enjoyment is certified by the employer at the end of the employment relationship; fractions of a month are also taken into account in the calculation.

During the period of absence on leave referred to in this Article, the employee is entitled to keep their job: they are not entitled to any pay and are prohibited from carrying out any work activity.

Without prejudice to the application of the provisions of Article 4(2) of Law no. 53 of 8 March 2000 concerning redemption and voluntary continuation, the period of leave is not taken into account for seniority and social security purposes.

A worker who intends to make use of the leave referred to in this Article must apply for it in writing, giving at least 15 calendar days' notice, except in cases

* See text of Law 8/3/2000, No 53

cumentati motivi familiari, ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n. 53 ^(*) e del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n. 278 (“Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53 concernente congedi per eventi e cause particolari”).

Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta di congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone sopraindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone sopraindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art. 2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n. 278.

Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo si computano anche le frazioni di mese.

Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto: non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini dell'anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne

* Cfr. testo legge 8/3/2000, n. 53

of objective impossibility, specifying, while respecting the confidentiality of the person concerned, the reason for the application, and attaching the appropriate documentation from the specialist doctor of the National Health Service or who has an agreement with it, or from the general practitioner or freely chosen paediatrician, or from the health structure in the case of hospitalisation or surgery. The starting date and duration of the leave period(s) requested should also be indicated, and, where possible, a minimum duration should also be indicated. If the leave is requested for situations requiring special efforts on the part of the employee or for reasons of serious personal hardship, the existence of the conditions laid down therein must be indicated in an application.

The company must make a decision on the application within 20 working days of its receipt.

The parties have the right to indicate whether or not it is possible for the worker to return to the company early and if so to specify with what notice. In any case, the worker may always return early with the consent of the company.

In the event of a particular acceptance or refusal, the employee may request a re-examination of his or her application within the following 20 days, assisted by the *RSA/RSU* or the territorial trade unions.

Pursuant to the provisions of Article 4(3) of Law 53/2000, an employee who resumes work after taking leave under this Article for a total of two years may attend a theoretical-practical training course lasting a maximum of 160 hours, of which at least half must be theoretical training; where the period of leave has been less than two years, the duration of the course will be re-proportioned in relation to the duration of the leave and the employee's duties.

The worker is entitled to a paid leave of three working days per year in the event of the death or documented serious illness of a spouse or a relative up to the second degree of kinship or cohabiting partner, provided that the worker's or employee's stable cohabitation is supported by a registry office certificate. Alternatively, in cases of documented serious illness, the worker may agree with the employer on different working arrangements.

deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un uno con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

Entro venti giorni lavorativi dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa.

È data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

In caso di particolare accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.

In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

ARTICLE 28

LEAVE FOR TRADE UNION OFFICES AND EXTENDED LEAVE

The members of the executive, provincial and national bodies of the associations referred to in Article 19 of Law No. 300 of 20 May 1970 are entitled to paid leave for the performance of their duties when their absence from work is expressly requested in writing by the aforementioned organisations.

These permits will be granted for a maximum of 9 days per year.

If more than one worker in the same company is eligible for leave, the leave granted to individuals is added together and in total may not exceed a maximum of 18 days per year.

The above-mentioned provisions and any related changes must be communicated in writing by the aforementioned organisations to the territorial employers' associations, which will inform the company to which the worker belongs.

A period of leave of absence of a maximum of six months, renewable, may be granted for the performance of the above trade union duties as well as for those related to elected public offices, during which the employment relationship remains suspended for all purposes.

The heads of company trade union representatives are entitled to paid leave for the performance of their duties.

Entitlement to such paid leave is held by at least:

- a) one manager for each company trade union representation in production units employing up to 200 employees in the category for which it is organised;
- b) one manager for every 300 or fraction of 300 employees for each company trade union representation in production units employing up to 300 employees in the category for which it is organised;
- c) one manager for every 500 or fraction of 500 employees in the category for which the company trade union representation is organised in larger production units, in addition to the minimum number referred to in b) above.

ART. 28

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI ED ASPETTATIVA

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle Associazioni di cui all'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n°300, hanno diritto a permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 9 giorni all'anno.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possono beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 18 giorni all'anno.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicare all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 6 rinnovabili, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

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

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera precedente b).

Paid leave for company trade union leaders shall not be less than 8 hours per month in the companies referred to in (b) and (c) of the preceding paragraph; in the companies referred to in (a), paid leave shall not be less than 2 hours per year for each employee.

An employee who intends to exercise the right referred to in the first paragraph must give notification in writing 24 hours in advance through the company trade union representatives.

Company trade union leaders are entitled to unpaid leave for participation in trade union negotiations or conferences and conventions of a trade union nature, to the extent of not less than eight days per year.

Workers who intend to exercise the right referred to in the preceding paragraph must notify the company in writing three days in advance, through the company trade union representatives.

VOLUNTEERING

In relation to the provisions of Article 17 of Law No. 266 of 11 August 1991, the parties agree that workers who are members of voluntary organisations listed in the registers of the aforementioned law have the right to take advantage, compatibly with technical and production requirements, of the forms of flexibility of working hours and shifts in force within the company.

Criteria for access to this regulation will be defined at company level.

ARTICLE 29 STUDY SUPPORT

In order to contribute to the cultural and professional improvement of workers, the companies shall agree, in the cases and under the conditions set out in the following paragraphs, on paid leave for non-trial period workers who intend to attend study courses included in the school system held at public institutes established pursuant to Law no. 1859 of 31 December 1962, or recognised pursuant to Law no. 86 of 19 January 1942, as well as vocational training courses established at national level pursuant to Article 2, point f), of this contract and the leave and concessions provided for by Law 53/2000 shall also be granted.

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta all'impresa 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione alle trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

VOLONTARIATO

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni del volontariato iscritte ai registri dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

ART. 29 DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concorderanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 Dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 Gennaio 1942, n. 86, nonché i corsi di formazione professionale istituiti a livello nazionale di cui all'art. 2, punto f), del presente contratto ed inoltre verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dalla Legge 53/2000.

Workers may apply for paid leave up to a maximum of 150 hours per person in a three-year period and within the limits of a total number of hours for all employees in the production unit, which will be determined at the beginning of each three-year period - starting on 1 October 1976 - by multiplying the 150 hours by a factor equal to one-tenth of the total number of employees working in the production unit on that date.

Workers who may be absent from the production unit at the same time to attend courses of study shall not exceed two per cent of the workforce employed on the date referred to in the preceding paragraph.

In companies employing between 30 and 49 employees, the right to study is in any case granted to only one employee during the year.

In each production unit and within each department, the performance of normal activity must in any case be guaranteed.

An employee requesting paid leave under this article must specify the course of study in which he/she intends to participate, which must entail attendance, even in hours that do not coincide with working hours, at double the number of hours requested as paid leave.

To this end, the worker concerned must submit a written request to the company by the deadline and in the manner to be agreed with the employer. These deadlines will not normally be less than three months.

If the number of applicants is such as to result in exceeding the annual average of the three-year total number of hours and in any case determines the occurrence of situations conflicting with the conditions referred to in the third and fourth paragraphs of this Article, the company management, in agreement with the trade union representation, where existing in the company, and without prejudice to the provisions of the third and fourth paragraphs above, shall reduce proportionally the individual rights on the total number of hours on the basis of objective criteria (such as: age, length of service, characteristics of the courses of study) for the identification of the beneficiaries of the paid leave and the relative number of hours that can be allocated to each.

Workers must provide the company with a certificate of enrolment in the course and subsequently monthly certificates of actual attendance with identification of the relevant hours.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato, all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° Ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tale fine, il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordati con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale, ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quarto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

The territorial organisations belonging to the contracting national associations are entrusted with jointly carrying out the most appropriate actions so that the competent bodies prepare courses of study which, guaranteeing the purposes set out in the first paragraph, foster the acquisition of higher professional values and are appropriate to the characteristics of the activities of shipping agencies.

ARTICLE 29 bis **VOCATIONAL TRAINING LEAVE**

The training of workers, where there is a legal obligation to do so, must take place during working hours and may not entail financial burdens on workers.

Workers are entitled, within working hours, to an additional 20 hours during the year to attend training courses provided by the National Bilateral Body.

The choice of courses must be relevant to the employee's work activity and in any case compatible with the technical and organisational needs of the company.

Unused hours cannot be accumulated.

Workers employed by companies that are not members of the National Bilateral Body may use these hours to attend training courses on subjects related to their professional field; the cost of the training will be borne by the employer up to a maximum amount of € 500.00.

ARTICLE 30 **MARRIAGE LEAVE**

The employee is entitled to paid leave of 15 calendar days for getting married.

This right is extended to *de facto* unions. For the purposes of this article, "de facto union" means the relationship between two persons, including those of the same sex, bound in a continuous manner by a communion of affective and material life, lasting at least six months and evidenced by a civil registration certificate of family status attesting to the state of cohabitation.

Marriage following a *de facto* union for which the corresponding leave has been taken does not give entitlement to a new leave, and in the event of termination of a *de facto* union, leave for a new union may not be requested before a period equal to the time required to apply for divorce after separation has

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività delle agenzie marittime.

ART. 29 bis **PERMESSI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione dei lavoratori, nelle materie in cui vige un obbligo di legge, deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I lavoratori hanno diritto, nell'ambito dell'orario di lavoro ad ulteriori 20 ore nel corso dell'anno per partecipare ai corsi di formazione erogati dall'Ente Bilaterale Nazionale.

La scelta dei corsi dovrà essere attinente all'attività lavorativa del dipendente e comunque compatibile alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Le ore non usufruite non sono cumulabili.

I lavoratori dipendenti da aziende non iscritte all'Ente Bilaterale Nazionale, potranno utilizzare tale monte ore per frequentare corsi di formazione in materie attinenti il proprio ambito professionale, il costo della formazione sarà a carico del datore di lavoro fino ad un importo massimo di € 500,00.

ART. 30 **CONGEDO MATRIMONIALE**

Al dipendente compete, per contrarre matrimonio, un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

Tale diritto è esteso alle unioni di fatto. Ai sensi del presente articolo si intende per "unione di fatto" il rapporto tra due persone, anche dello stesso sesso, legate in modo continuativo da comunione di vita affettiva e materiale, perdurante da almeno sei mesi e risultante da certificazione anagrafica - stato di famiglia - che attesti lo stato di convivenza.

Il matrimonio successivo ad un'unione di fatto per la quale sia stato fruito il relativo congedo non dà diritto ad un nuovo congedo, ed in caso di cessazione di

elapsed since the termination of the previous one.

The leave referred to in this Article does not count towards the annual leave period.

The worker is entitled to one week's accrued holiday in addition to the marriage leave to be counted in the period referred to in Article 31.

Marriage leave must be taken within 90 days of the wedding ceremony.

The additional week's holiday referred to in the preceding paragraph may not be taken during the periods from 1 July to 20 August and from 7 December to 6 January, without prejudice to more favourable conditions.

ARTICLE 31 HOLIDAYS

Staff are entitled to an annual leave period of 22 days.

The above holiday periods are to be counted with respect to working days (excluding Saturdays).

In the year of hiring, in that of termination of employment, as well as in the year of a change of level, fractions of a year shall be counted in twelfths. Fractions of a month of up to 15 days shall not be counted, while fractions of a month longer than 15 days shall be considered a full month.

The trial period, once completed, shall be taken into account for the purposes of determining the number of days' holiday entitlement.

Termination of employment, for any reason whatsoever, shall not affect the right to paid leave and staff shall be entitled to the same or to allowances in lieu of the days accrued and not taken.

If the employee has taken more days off than have been accrued, the employer will be entitled to deduct the amount corresponding to the days of holiday taken and not accrued when paying the amount due.

The holiday period shall be fixed by the company, taking into account, in ac-

un'unione di fatto, il congedo per una nuova unione non potrà essere richiesto prima che sia trascorso, dalla cessazione del precedente, un periodo di tempo pari al termine necessario per la richiesta di divorzio dopo la separazione.

Il congedo di cui al presente articolo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Il lavoratore ha diritto di usufruire di una settimana di ferie maturate in aggiunta al congedo matrimoniale da computarsi nel periodo di cui all'art. 31.

Il congedo matrimoniale deve essere usufruito entro 90 giorni dalla celebrazione delle nozze.

La settimana aggiuntiva di ferie di cui al comma precedente non potrà essere fruita nei periodi che vanno dal 1°luglio al 20 agosto e dal 7 dicembre al 6 gennaio, salvo condizioni di miglior favore.

ART. 31 **FERIE**

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni.

I suddetti periodi di ferie vanno computati per giorni lavorativi (escluso il sabato).

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quello di passaggio di scaglione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il personale avrà diritto alle stesso od alle indennità sostitutive dei giorni maturati e non goduti.

Qualora il lavoratore abbia goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto a trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie godute e non maturate.

L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con

cordance with the needs of the service, any wishes of the worker and after consultation, with a view to a desirable solution of common satisfaction, with the internal committees and company trade union representatives.

Notwithstanding legal obligations, holidays exceeding 15 days may be divided into two periods.

The allocation of holidays may not take place during the notice period unless the employee requests it in writing.

In the event of being called back to work during the holiday period or if the previously fixed period is shifted, the employee shall be entitled to reimbursement of the documented expenses arising from the interruption or change.

The holiday period is interrupted in the event of the occurrence, during the period itself, of an illness duly reported and recognised by the competent public health facilities.

The holiday period cannot be replaced by the relevant allowance except in the event of termination of the employment relationship. If the holiday has not been taken at the end of the working year, the entitlement is obviously not lost.

ARTICLE 32 TREATMENT OF ILLNESS OR INJURY

Absence due to illness or accident must be reported within 24 hours, except in cases of justified reason. The employee is required to produce the medical certificate at the company's request.

Checks on absence due to illness can be carried out through the inspection services of the competent social security institutions.

A) Illness

In the event of an interruption in the provision of work due to illness, the following treatment will be granted to an employee who is not in the trial period:

- 1) for length of service of up to seven years: retention of employment for nine months and payment of full monthly global remuneration for four months and half of this for a further five months;

le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le Commissioni interne e le Rappresentanze sindacali aziendali.

Fermo restando gli obblighi di legge le ferie superiori ai 15 giorni potranno essere divise in due periodi.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento delle ferie o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese, comprovate documentalmente, derivategli dall'interruzione o dallo spostamento.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Il periodo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui le ferie non siano state fruito nel termine dell'anno di lavoro, il diritto non è ovviamente perduto.

ART. 32 TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio dovrà essere comunicata entro 24 ore, salvo i casi di giustificato motivo. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Il controllo dell'assenza per infermità può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

A) Malattia

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento:

- 1) per anzianità di servizio fino a sette anni: conservazione del posto di lavoro per mesi nove e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri cinque mesi;

- 2) for seniority over seven years: retention of post for 12 months and payment of full monthly remuneration for four months and half of this for a further eight months.

The above treatment is inclusive of the amount paid by INPS, excluding the part of the allowance relating to any overtime work included in the salary elements taken as a basis for calculating the allowance.

The treatment referred to in the two preceding paragraphs shall cease if an employee with several periods of illness reaches in total, during 18 consecutive months, the maximum limits respectively provided for in the different cases covered.

In the case of particularly serious illnesses, such as TB, cancer, for example, a period of extended unpaid leave of not more than 12 months is granted. This leave does not count for any contractual purposes in seniority. The request for leave must be submitted no later than the first working day following the expiry of the deadlines set out in the preceding paragraph.

Upon expiry of the aforementioned terms, if the company dismisses the employee, it shall pay him/her the severance pay, including the indemnity in lieu of notice.

For the purposes of calculating the above entitlements, all periods of sick leave are added together, excluding those resulting from the following illnesses: TB, tumours, multiple sclerosis, Parkinson's disease, Alzheimer's disease, affecting the worker during a time span of 18 months. The period of time to be taken into account for the calculation coincides with the 18 consecutive months immediately preceding any time considered where concomitant with the current state of illness and with the exclusion of the trial period.

Absences resulting from the above-mentioned pathologies shall be excluded from the calculation of the protected period only if certified and promptly communicated to the company at the time of their onset. The exclusion of the protected period shall start from the moment of actual communication to the company.

If the continuation of the illness beyond the aforementioned time limits does not allow the employee to resume work, he/she may terminate the contract of employment with the right only to severance pay as per Article 41. If this does not occur and the company does not proceed to dismiss the employee, the employment relationship shall remain suspended, except for the accrual of seniority for the purposes of notice and severance pay.

- 2) per anzianità di servizio oltre i sette anni: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri otto mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INPS, esclusa la parte di indennità afferente all'eventuale lavoro straordinario compreso fra gli elementi retributivi presi a base per il computo dell'indennità stessa.

Il trattamento di cui ai due precedenti commi cesserà qualora il dipendente con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

In caso di malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo Tbc, tumori, è concesso un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi non retribuito. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta di aspettativa deve essere presentata entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti nel comma precedente.

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

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli derivanti dalle seguenti patologie: Tbc, tumori, sclerosi multipla, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 18 mesi. L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 18 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

L'esclusione dal computo del periodo di comportamento delle assenze derivanti dalle patologie sopraindicate avverrà solo se certificate e tempestivamente comunicate all'azienda al momento del loro insorgere. L'esclusione del periodo di comportamento decorrerà dal momento della effettiva comunicazione all'azienda.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consente al dipendente di riprendere servizio, egli potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 41. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

B) Accidents at work

Occupational accidents are those that can be compensated as such by INAIL (National Institute for Insurance against Labour Accidents).

The employee will keep their job for the entire period recognised by the insurer for the payment of the temporary disability allowance.

In the event of an interruption in the provision of work due to injury, the following remuneration will be granted to an employee not in the trial period:

payment of the full monthly global remuneration for ten months.

The above treatment includes the amount paid by INAIL.

The employer is obliged to insure all clerical staff who habitually perform their duties outside the office against occupational accidents.

The insurance referred to in the preceding paragraph must guarantee the employee, if not already insured with INAIL:

- in the event of death: 5 years' global remuneration;
- for the case of permanent disability: 6 years' global remuneration.

ARTICLE 33 CIVIL RIGHTS

DRUG ADDICTS

Workers hired with a permanent contract, whose drug addiction status has been ascertained by the competent public structures and who intend to enter therapeutic and rehabilitation programmes at the health services of the Local Health Authorities or other therapeutic-rehabilitation and social-assistance structures, have the right to keep their jobs for the time during which the suspension of work is due to the rehabilitation treatment and, in any case, for a period not exceeding twelve months.

Long-term absence for therapeutic-rehabilitative treatment is considered, for regulatory, economic and social security purposes, as unpaid leave without pay and without counting towards seniority.

Workers, who are family members of a drug addict, may also be placed on

B) Infortunio sul lavoro

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad infortunio, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento economico:

corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per dieci mesi. Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INAIL.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a suo carico contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale con mansioni impiegate che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dell'ufficio.

L'assicurazione di cui al precedente comma deve garantire all'impiegato, ove già non assicurato con l'INAIL:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;
- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

ART. 33 DIRITTI CIVILI

TOSSICODIPENDENTI

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore ai dodici mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico - riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono essere a loro volta po-

unpaid leave at their request to contribute to the therapeutic and socio-rehabilitation programme of their drug-addicted family member if the drug addiction service certifies the need.

Recourse to fixed-term employment is permitted for the replacement of workers referred to in paragraphs 1 and 3, pursuant to Article 1(2)(b) of Law No. 230 of 18 April 1962.

This is without prejudice to the provisions in force that require the possession of particular psycho-physical and aptitude requirements for access to employment, as well as for the performance of tasks involving risks to the safety, security and health of third parties.

Members of the categories of workers assigned to duties involving risks to the safety, security and health of third parties are identified by a Decree of the Minister of Labour and Social Security, in agreement with the Minister of Health, and are subjected by public structures within the National Health Service and at the employer's expense, to an assessment of the absence of drug addiction before taking up employment and subsequently and to periodic checks, in accordance with the procedures set out in the inter-ministerial decree.

If a drug addiction is discovered during the course of the employment relationship, the employer is obliged to make employee stop performing tasks that poses a risk to the safety, security and health of third parties.

The parties acknowledge that these regulations comply with the provisions of Presidential Decree No. 309/1990 as amended.

Consequently, for the application of these rules, the provisions of Law 53/2000 and the implementing Ministerial Decrees shall be complied with.

PROTECTION OF DISABLED PERSONS

A working mother or, alternatively, a working father, including adoptive parents, of a child with a disability in a situation of seriousness as ascertained pursuant to Article 4, paragraph 1, of Law no. 104/1992 as amended by Law no. 183/2010, are entitled to an extension of up to three years of the period of optional absence from work as per Article 33 of Legislative Decree no. 151/2001, provided that the child is not hospitalised full-time in specialised institutions.

sti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b) della Legge 18 Aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici ed attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità previste dal decreto interministeriale.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR n. 309/1990 e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dalla legge 53/2000 e dai decreti Ministeriali di attuazione.

TUTELA DELLE PERSONE DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 così come modificata dalla L. 183/2010, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 33 del D.Lgs 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

The persons referred to in paragraph 1 may ask their employers to take two hours' paid daily leave until the child is three years old, as an alternative to extending the period of optional absence to three years.

After the child's third birthday, the working mother or, alternatively, the working father, including adoptive parents, of a child with a severe handicap, as well as the carer of a person with a severe handicap who is a relative or a relative by the third degree of kinship, living in the same home, are entitled to three days' paid leave, which may be taken continuously or on an hourly basis, provided that the person with a severe handicap is not hospitalised full-time.

The right to use the leave referred to in Article 33, paragraph 3, of Law no. 104 of 5 February 1992, as amended, is granted to both parents, including adoptive parents, who may use them alternately, even continuously during the month.

After reaching the age of majority, the working mother, or alternatively the working father, is entitled to the three monthly days, provided there is cohabitation with the child or, in the absence of cohabitation, that the childcare is continuous and exclusive.

The provisions of Article 34(5) of Legislative Decree 151/2001, as well as those of Article 43 of the same Legislative Decree 151/2001, apply to the periods of leave referred to in paragraphs 2 and 3, which are combined with those provided for in Article 33 of the aforementioned Legislative Decree 151/2001.

A parent or family worker who assists a severely disabled person, spouse, relative or relative-in-law up to the second degree, or up to the third degree if the parents or spouse of the severely disabled person have reached the age of 65 or are also suffering from disabling diseases or are dead or missing, is entitled to three days' paid monthly leave covered by contributions, also on a continuous basis, and is entitled, where possible, to choose the place of work closest to the home of the person to be cared for, and cannot be transferred to another place of work without his/her consent.

A disabled person of full age in a situation of seriousness may take the paid leave referred to in paragraphs 2 and 3, and has the right to choose, where possible, the place of work closest to home and may not be transferred to another place of work without consent.

The parties acknowledge that these regulations comply with the provisions of Law No. 104 of 5 February 1992 as amended by Law 183/2010.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa od oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 33 del citato D.Lgs 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 comma 5 del medesimo D.Lgs 151/2001, nonché quelle contenute nell'art. 43 del D.Lgs 151/2001.

Il genitore o familiare lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa ed ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possi-

Accordingly, the provisions issued by the competent ministries, structures and bodies shall be complied with in the application of these rules.

ALCOHOLISM

A worker employed on a permanent basis, for whom the state of alcoholism has been ascertained, and who undergoes therapeutic and rehabilitation programmes at the health services of the Local Health Authorities or other authorised therapeutic-rehabilitation and social-assistance facilities, may be granted, on a single occasion, a period of leave of absence with job retention, compatibly with company and service requirements, for the time during which the suspension of work is due to the rehabilitation treatment and in any case for a period not exceeding three months.

To this end, the employee is required to submit, together with the relevant application, documentation proving the state of alcoholism and admission to the rehabilitation programme.

Every month, the worker must present an appropriate certificate issued by the facility where he/she is undergoing rehabilitation treatment as to the effective continuation of the programme.

The employment relationship is deemed terminated if the employee does not return to work within seven days of the completion of rehabilitation treatment, or on the expiry of the year, or on the date of any voluntary early termination of the treatment programme.

The leave provided for in paragraph 2 constitutes an interruption of the provision of work. Consequently, during the above-mentioned periods, no pay will accrue, nor will seniority accrue for any legal and/or contractual provisions.

The company may resort to fixed-term hiring for the replacement of the worker on leave.

WORKERS SUFFERING FROM AIDS

In application of Law No. 135/1990, the company undertakes, in particular,

- not to carry out medical examinations on personnel for the purpose of detecting the pathology;

bile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 Febbraio 1992, n. 104 così come modificata dalla L. 183/2010.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi competenti.

ETILISMO

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore dovrà presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 2 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

- to guarantee the job and confidentiality, while facilitating integration into the work environment and agreeing on work shifts, schedules, including individual schedules, tasks and locations that facilitate therapy.

WORKERS INFECTED WITH THE HIV VIRUS

- 1) Pursuant to current legal provisions, the employer is prohibited from conducting investigations to ascertain the existence of an HIV-positive status in employees or persons being considered for employment.
- 2) In the event that the above-mentioned persons perform or should perform tasks that may entail health risks for third parties, health checks are permitted in order to protect the constitutional right to health.
- 3) The company is obliged to guarantee workplace confidentiality while facilitating integration into the work environment and agreeing on working hours, tasks and locations that allow for the application of all therapies.

ARTICLE 34 MATERNITY PROTECTION

Without prejudice to the legal provisions on the protection of workers during pregnancy and childbirth ^(*), the company must, in such an eventuality:

- a) keep the workers' jobs for the period provided for by law;
- b) supplement the allowance paid by INPS up to the following rates:
 - 1) first four months: 100%;
 - 2) fifth month: 80%;
 - 3) sixth month: 50%

of the monthly global remuneration.

* See text of Legislative Decree 151/2001

LAVORATORI MALATI DI AIDS

In applicazione alla legge n. 135/1990 l'azienda si impegna, in particolare, a:

- non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia;
- garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

- 1) Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
- 2) Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
- 3) L'azienda ha l'obbligo di garantire il posto di lavoro la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente di lavoro e accordando orari di lavoro, mansioni e sedi che permettano di effettuare tutte le terapie.

ART. 34

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio (*), l'azienda deve, in tale evenienza:

- a) conservare il posto alle lavoratrici per il periodo previsto dalla legge;
- b) integrare l'indennità a carico dell'INPS sino al raggiungimento delle seguenti aliquote:
 - 1) primi quattro mesi: 100%;
 - 2) quinto mese: 80%;
 - 3) sesto mese: 50%

della retribuzione globale mensile.

* Cfr. testo D. Lgs. 151/2001

Absence due to pregnancy and childbirth does not interrupt seniority accrual for the period referred to in a) above.

Upon return from maternity leave, the mother will normally be re-employed in the job she previously held.

LEAVE FOR THE ILLNESS OF A CHILD.

Both parents have the right to take time off work, alternately, for the illness of their child up to eight years of age, as follows:

BEFORE THE CHILD IS THREE YEARS OLD:

Before the child is three years old, there is no time limit on sick leave and the first two days per year will be paid at 100 per cent.

FROM THREE TO EIGHT YEARS OF AGE OF THE CHILD:

For children aged three to eight years of age, absence from work is limited to five unpaid working days each year for each parent for each child.

In addition to the above, the company will grant 1 day of paid leave, in addition to other leave, for each year from the child's third year of age to the eighth due to illness.

Sick leave for a child's illness is granted to the applicant parent even if the other parent does not have the right.

A child's hospitalisation interrupts the time elapsed of holidays being enjoyed by the parent.

In addition to the aforementioned leave, if the worker has exhausted all the paid leave due under Article 15, the companies will recognise an additional day of paid leave that can be used alternatively in the event of illness of the child up to 8 years of age or for nursery or pre-school placement.

This leave will lapse if it is not taken in the calendar year in which it accrues, without entitlement to any allowance and/or accumulation.

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

Al rientro dall'assenza per maternità la lavoratrice madre sarà di norma inquadrata nuovamente nella mansione svolta precedentemente.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO.

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro per le malattie del figlio fino a otto anni di età con le seguenti modalità:

ENTRO I TRE ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Entro i tre anni di età del figlio non c'è alcun limite temporale ai congedi per malattia e i primi due giorni per ogni anno, verranno retribuiti al 100%.

DAI TRE AGLI OTTO ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Dai tre anni agli otto anni di età del bambino è prevista l'assenza dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi non retribuiti ogni anno per ciascun genitore per ciascun figlio.

L'azienda in aggiunta a quanto sopra concederà 1 giorno di permesso retribuito, in aggiunta agli altri permessi, per ogni anno dal terzo anno di età del bambino all'ottavo per malattia.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha il diritto. Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia in fruizione il genitore.

In aggiunta ai permessi suddetti qualora la lavoratrice/ lavoratore avesse esaurito tutti i permessi retribuiti spettanti ai sensi dell'art. 15, le aziende riconosceranno un'ulteriore giornata di permesso retribuito che potrà essere fruita in alternativa in caso di malattia del figlio/a fino agli 8 anni di vita del bambino/a oppure per l'inserimento nel nido o nella scuola di infanzia.

Tale permesso decadrà in caso di mancato godimento nell'anno solare di maturazione, senza dare diritto ad alcuna indennità e/o accumulo.

ARTICLE 34 bis
PART-TIME WORK FOR MATERNITY

Without prejudice to the provisions of current legislation on part-time work, workers following maternity/paternity leave and up to the child's third birthday, as well as workers who have fostered or adopted a child within the first three years of its entry into the family, may request the temporary transformation of the employment relationship into part-time work for a period of six months, which may be renewable.

Part-time will be granted within the following parameters:

- companies with 21 to 50 employees: 1 part-time employee;
- companies with 51 to 75 employees: 2 part-time employees;
- from 76 employees: one part-time employee for every 25 employees;
- part-time will be granted for six-month periods and in the event of multiple applications, on a rotating basis;

The worker may submit the application at the end of compulsory abstention from work.

If the number of applications exceeds the above limit, the company will grant part-time on the basis of the date of application.

A worker who has already benefited from the transformation following the same maternity leave may only reapply for a further six-month period after the previous period has expired.

Different award criteria may be established in second-level bargaining

The implementation of the possibility of taking parental leave by the hour, pursuant to Article 1, paragraph 339 of Law 228/2012, is left to second-level bargaining;

ARTICLE 35
MILITARY SERVICE

In the event of a call to arms for military service, the provisions of Legislative Decree 13 September 1946, no. 303 apply.

ART. 34 bis
LAVORO PART-TIME PER MATERNITA'

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia di part-time, le lavoratrici ed i lavoratori a seguito di maternità/paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del minore, nonché la lavoratrice ed il lavoratore che abbia avuto un minore in affido od adozione entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia, potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part time per la durata di sei mesi anche rinnovabili.

Il part-time sarà concesso entro i seguenti parametri:

- aziende da 21 a 50 dipendenti 1 part-time;
- aziende da 51 a 75 dipendenti 2 part-time;
- dal 76 dipendente un part-time ogni 25 dipendenti;
- il part-time sarà concesso per periodi semestrali ed in caso di più richiesta a rotazione;

La lavoratrice/il lavoratore potrà presentare la domanda al termine della astensione obbligatoria dal lavoro.

In presenza di un numero di richieste eccedenti il limite di cui sopra l'azienda concederà il part-time in base alla data di presentazione della domanda.

La lavoratrice/lavoratore che ha già usufruito della trasformazione a seguito della medesima maternità potrà ripresentare la domanda per un ulteriore semestre solo alla scadenza del periodo precedente.

Diversi criteri di concessione potranno essere stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello

Si demanda alla contrattazione di secondo livello l'attuazione delle possibilità di usufruire ad ore del congedo parentale ai sensi dell'art. 1 comma 339 l. 228/2012;

ART. 35
SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per obblighi di leva si applicano le norme del DL 13 Settembre 1946, n. 303.

The call to arms, except in the case of probationary workers, does not terminate the employment relationship and the time spent in the armed forces will be considered useful for the purposes of seniority pay.

In the event of a call to arms, the provisions of Law No. 370 of 3 May 1955 apply and the duration of the call is counted in the length of service.

When the employee is in the trial period, the call to arms results in the suspension of employment.

Once military service has ended, the employee must report to the company to resume service within 30 days. If the employee does not report by the deadline, he/she will be considered to have resigned.

ARTICLE 36

EMPLOYMENT LAW: RIGHTS AND DUTIES OF THE PARTIES

Without prejudice to the rules laid down in Law No. 300 of 20 May 1970, in the performance of the employment relationship, the rights and duties of the parties derive from the law and the general principles of law where this contract or the internal regulations do not provide otherwise.

The employee shall, in the performance of their duties, conduct themselves in a manner befitting the dignity of their function, that is:

- 1) to perform the activity with the diligence required by the nature of the service due;
- 2) to comply with the instructions for the performance and discipline of work imparted to them by the entrepreneur or by his/her associates to whom they report;
- 3) not to deal on their own account or on behalf of third parties in competition with the entrepreneur, not to divulge information relating to the organisation and working methods of the company, not to make use of them in such a way as to be prejudicial to it;
- 4) to respect working hours and comply with the formalities prescribed by the company to check attendance;

La chiamata alle armi, salvo che per i lavoratori in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti dell'indennità di anzianità.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 Maggio 1955, n. 370, e la durata del richiamo viene computata nell'anzianità di servizio.

Quando il dipendente sia in prova, il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro.

Terminato il servizio militare, il dipendente dovrà presentarsi in azienda per riprendere servizio entro 30 giorni. Qualora il dipendente non si presenti entro i termini sarà considerato dimissionario.

ART. 36

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Ferme restando le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) svolgere l'attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

- 5) comply with the company's internal rules, brought to their knowledge by being posted on the work premises;
- 6) take care of the objects, machinery and tools and anything else entrusted to them.

In accordance with the provisions of Article 7 of the aforementioned Law No. 300/1970, failure by employees to comply with their duties relating to the performance of their work and correct behaviour may result in the application of the following disciplinary sanctions:

- 1) verbal reprimand for minor shortcomings;
- 2) written reprimand in cases of repetition of the infringements referred to in point 1 above;
- 3) fine not exceeding the amount of three hours' salary;
- 4) suspension from work, or from pay and work, for a period not exceeding 5 days
- 5) dismissal

The measure of a fine applies to the employee who:

- delays in commencing work, suspends or interrupts it in advance, without a justified reason;
- does not perform the work in accordance with the instructions received or performs it negligently;
- breaks, due to carelessness, material or goods which they have to transport or which they otherwise have in their possession, or fails to inform the company immediately of any such breakages;
- is caught smoking in premises where a ban is prescribed or during work;
- behave in an uncouth and improper manner towards customers and the public;
- commits any act detrimental to the discipline, morals, hygiene and safety of the company;

- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quant'altro a lui affidato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della citata legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- 2) rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
- 4) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni
- 5) Licenziamento

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- guasti per incuria il materiale o la merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;
- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;

- fails to observe the rules and provisions on safety and hygiene at work, unless the conduct has been sanctioned pursuant to Legislative Decree 81/2008.

The measure of suspension from work, or from salary and work, applies to an employee who

- is absent by feigning illness or by subterfuge evades work obligations;
- causes damage to the company, material, persons or machines through negligence in service;
- appears or is on duty in a drunken state;
- uses IT and/or communication systems made available by the company in violation of the provisions of the same and/or the regulations where present, provided that the conduct does not constitute a more serious offence.
- The use of company tools for professional updating activities through courses promoted by the Category National Bilateral Body is allowed, to be carried out in the manner and at the times agreed with the company;
- performs, outside working hours but on company premises and with the use of company tools, activities or work on their own account or on behalf of third parties, without taking company material, unless authorised by the employer;
- is unjustifiably absent from work for up to three days in a calendar year;
- commits a repeat offence more than three times in any conduct leading to the imposition of a fine.

The measure of dismissal applies to an employee who:

- commits acts and/or engages in conduct that causes serious damage to the company or which, in connection with the performance of the employment contract, constitutes an offence under the law.

- non osservi le norme e le disposizioni in materia di sicurezza e sull'igiene del lavoro, salvo che la condotta non sia stata oggetto di sanzioni ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Il provvedimento della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e lavoro, si applica nei confronti del lavoratore che:

- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- per negligenza nel servizio, arrechi danni all'azienda, al materiale, alle persone o alle macchine;
- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- utilizzi, i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda, in violazione delle disposizioni della stessa e/o del regolamento ove presente, sempre che la condotta non costituisca ipotesi più grave.
- È consentito l'utilizzo degli strumenti aziendali per attività di aggiornamento professionale tramite corsi promossi dall'Ente Bilaterale Nazionale di Categoria da effettuarsi nei modi e nei tempi concordati con l'azienda;
- esegua, fuori dall'orario di lavoro, ma in luoghi di pertinenza aziendale e con l'utilizzo di strumenti aziendali, attività o lavori per conto proprio o di terzi, senza sottrazione di materiale aziendale, salva autorizzazione del datore;
- si assenti ingiustificatamente dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare;
- commetta recidiva oltre la terza volta in qualsiasi condotta che abbia comportato l'erogazione della multa.

Il provvedimento del licenziamento si applica nei confronti del lavoratore che:

- commetta atti e/o tenga condotte che provochino all'azienda grave danno o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano reati a termine di legge.

By way of example:

- serious acts of insubordination towards superiors accompanied by violent behaviour;
- a quarrel followed by violence during work, also between employees, which causes damage or disruption to the normal exercise of company business;
- fraudulent writing or stamping of attendance sheets at work;
- the appropriation in the workplace of company or third-party property;
- malicious damage to company or third-party property;
- the performance, during working hours, of activities on their own account or for third parties;
- unexcused absence from work for more than three days during the calendar year;
- abandonment of the workplace by personnel specifically entrusted with surveillance, custody, control tasks;
- malicious abuse of travel expense reimbursements;
- in the event that the employee commits, within the company, sexual harassment or causes voluntary bodily harm to colleagues or external staff;
- uses IT and/or communication systems made available by the company in violation of the provisions of the same and/or of the regulations where present, when such conduct may cause serious damage to the company and in any case constitutes a danger to the security and integrity of the company's IT systems.

Repetition after the third time in any conduct that resulted in the imposition of the sanction of suspension.

The amount of the disciplinary fines will be paid to INPS.

The employee is entitled to inspect the payment documentation.

A titolo esemplificativo:

- gravi atti di insubordinazione nei confronti dei superiori accompagnata da comportamenti violenti;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento doloso di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, durante l'orario di lavoro, di attività per conto proprio o di terzi;
- assenza ingiustificata dal lavoro oltre tre giorni nel corso dell'anno solare;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale al quale siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza custodia, controllo;
- compia abusi dolosi in ordine ai rimborsi spese per trasferte;
- nel caso in cui il lavoratore commetta all'interno dell'azienda, molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- utilizzi i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda in violazione delle disposizioni della stessa e/o del regolamento ove presente, quando dalla condotta possa derivare grave danno alla azienda e comunque costituisca pericolo per la sicurezza ed integrità dei sistemi informatici aziendali.

Recidiva oltre la terza volta in qualsiasi condotta che abbia comportato l'erogazione della sanzione della sospensione. L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Pursuant to and for the purposes of Article 7 of Law No. 300 of 20 May 1970, the provisions contained in this Article, as well as those contained in company regulations or agreements on disciplinary sanctions, must be brought to the knowledge of workers by posting them in a place accessible to all.

The employer may not take any disciplinary measure against an employee that is more serious than a verbal reprimand without having first notified the employee in writing of the charge and hearing the employee's defence. Notification must be sent to the employee within 20 working days from the date on which the company became aware of the contested fact.

The employee, within the mandatory term of 10 working days from the date of receipt of the notification, may provide their justifications in writing or ask to be heard in their defence, with the right to be assisted by a representative of the trade union to which they belong or confers mandate.

The disciplinary sanction, if imposed, shall be sent by the enterprise to the employee no later than 30 working days after the expiry of the 10-day period laid down in the preceding paragraph.

This time limit may be extended once only for a maximum period of a further 30 working days if the assessment of the justifications requires special investigative work, subject to prior notice to the employee to be sent within the time limit referred to in the preceding paragraph.

An employee affected by a disciplinary measure who wishes to challenge the legitimacy of the measure may avail themselves of the conciliation procedures provided for in Article 7 of Law No. 300 of 20 May 1970 or those provided for in Article 49 of this contract.

In the event of recourse to arbitration, if it is established that the contested fact does not exist or in any case does not constitute conduct which is significant from a disciplinary point of view, resulting in the annulment of the sanction, the costs incurred will in any case be borne by the company/entity.

Disciplinary sanctions cannot be taken into account for any purpose after 18 months from their application.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente articolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni lavorativi dalla data in cui l'impresa ha avuto conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della contestazione, potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare se comminata dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 30 giorni lavorativi dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma.

Tale termine potrà essere prorogato una sola volta per un periodo massimo di ulteriori 30 giorni lavorativi qualora la valutazione delle giustificazioni richieda una particolare attività istruttoria, previa comunicazione al lavoratore da inviarsi nel termine di cui al comma precedente.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o di quelle previste dall'art. 49 del presente contratto.

In caso di ricorso in arbitrato, qualora risulti accertato che il fatto contestato non sussiste o comunque non costituisce condotta disciplinarmente rilevante con conseguente annullamento della sanzione, le spese sostenute saranno comunque a carico dell'azienda/ente.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 18 mesi dalla loro applicazione.

ARTICLE 36 Bis
PRECAUTIONARY SUSPENSION

In the event of allegations of misconduct that may justify the application of the sanction of dismissal, the employer may at the same time order the non-disciplinary precautionary suspension from work with immediate effect and for the entire duration of the disciplinary proceedings.

ARTICLE 37
RESPONSIBILITY OF DRIVERS AND ESCORT PERSONNEL
LICENCE WITHDRAWAL - CAR CLEANING

Drivers must not be ordered or assigned to carry out portering operations. Notwithstanding the above, drivers must cooperate to ensure that the loading and unloading operations of the vehicle entrusted to them are technically carried out.

Drivers are responsible for the vehicles entrusted to them and, together with the escort personnel, for all the material and goods they receive in delivery, and are liable for any loss or damage attributable to them, excluding fortuitous events or force majeure.

Drivers are also liable for fines attributable to their negligence.

For the avoidance of any liability, a driver, before commencing service, must ensure that the vehicle is in normal working order, that it does not lack the necessary equipment and, if it does, they must notify the company immediately.

A driver whose driving licence is withdrawn for reasons that do not involve summary dismissal shall be entitled to keep their job for a period of six months without receiving any salary. During this period, the driver may be employed in other jobs, in which case they shall receive the salary of the category in which they are employed.

In companies employing more than 15 employees, in addition to the above-mentioned job preservation, the company may assign the driver to any other job, paying them the remuneration appropriate for the category to which they are assigned.

If the withdrawal of the driver's license extends beyond the aforementioned terms, or if the driver does not agree to be assigned to the work to which the

ART. 36 Bis
SOSPENSIONE CAUTELARE

In caso di contestazioni relative a mancanze che possano giustificare l'applicazione della sanzione del licenziamento il datore di lavoro potrà disporre contestualmente la sospensione cautelare non disciplinare dal lavoro con effetto immediato e per l'intera durata del procedimento disciplinare.

ART. 37
RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E DEL PERSONALE
DI SCORTA - RITIRO PATENTE - PULIZIA MACCHINA

L'autista non deve essere comandato, né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile dei veicoli affidatigli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in normale stato di funzionamento, che non manchi del necessario e, in caso contrario, ne deve dare immediatamente avviso all'azienda.

L'autista al quale venga ritirata la patente di guida, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista, durante questo periodo, potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda potrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure

company assigns them, the employment relationship shall be terminated. In this case the driver shall be paid the severance allowance referred to in Article 43, according to the salary received in the category to which the employee belonged before the withdrawal of their license.

Drivers must take care of minor maintenance of the vehicle, which is intended as keeping it in good working order and in due cleanliness.

These operations are to be carried out in normal working hours. If they are performed outside normal working hours, they shall be considered as overtime.

The aforementioned rules for tasks remain unaffected also if performed by other personnel.

ARTICLE 38 TRAVEL AND EXPENSES REIMBURSEMENT

For personnel on business trips as part of their work duties, the company will pay:

- a) reimbursement of effective travel expenses, corresponding to normal means of transport;
- b) reimbursement of board and lodging costs - within the limits of normality - when the performance of their work obliges staff to incur such costs;
- c) reimbursement of any other out-of-pocket expenses necessary for the accomplishment of the business trip.

Staff called as witnesses in civil or criminal cases for reasons relating to their work shall be reimbursed any expenses incurred for travel, board and lodging in addition to their remuneration;

- d) a daily allowance, in addition to the above, of EUR 22 per day in cases where the business trip involves a stay away from the place of work of more than 12 hours.

l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 43, secondo la retribuzione percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, esse saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra dette per mansioni anche se eseguite da altro personale.

ART. 38 TRASFERTE E RIMBORSO SPESE

Al personale in missione per servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il personale ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Al personale chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti il servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio;

- d) una diaria, in aggiunta al trattamento di cui sopra, di euro 22 giornaliera nei casi in cui la missione comporti una permanenza fuori dalla sede di lavoro superiore a 12 ore.

ARTICLE 39 TRANSFERS

An employee who is transferred, on the company's instructions, from one location to another, located in a place where his or her domicile is effectively transferred, will be reimbursed for travel and transport expenses for himself or herself, family members and family effects (furniture, luggage, etc.).

The terms and conditions of this reimbursement of expenses will be agreed in advance with the company.

In the event of a transfer, in addition to the aforementioned reimbursement, staff are also owed a 'lump-sum' daily allowance in the amount of one month's global remuneration, plus one tenth of the monthly remuneration for each dependent family member who transfers.

If, as a result of the transfer, the employee has to pay compensation for early termination of a lease that was duly registered or reported to the employer before the transfer was notified, they will be entitled to reimbursement of this compensation up to the amount of 4 months' rent.

The transfer measure must be communicated in writing with 1 month's notice.

From the date of entry into force of this contract, the Employers Organisation responsible for the territory shall send a copy of the letter informing the employee of a transfer involving a change of domicile outside the municipality of the employee's original residence to the trade union.

Employees who do not accept the transfer, if dismissed, are entitled to severance pay and notice.

Transferred staff shall retain the remuneration previously enjoyed, except for those allowances and other amounts due which are inherent to the local conditions or in the particular services at the place of origin and which do not apply in the new destination, and subject to the application of the new minimum rates of pay of the place to which they are transferred if more favourable, and the recognition of those allowances and other amounts due which are inherent to the new local conditions or in the particular new services.

ART. 39

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra situata in località che comporti l'effettivo trasferimento del domicilio, 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 e i termini di tale rimborso spese saranno concordati preventivamente con l'azienda.

Al personale, in caso di trasferimento, oltre al predetto rimborso è dovuta anche una diaria "una tantum" nella misura di una retribuzione globale mensile, più un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisce.

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 prima della comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il preavviso di 1 mese.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio invierà alle OO.SS. copia della lettera con la quale viene comunicato al lavoratore il trasferimento che comporti per il lavoratore stesso un cambiamento di domicilio al di fuori dal comune di residenza originario.

Il personale che non accetti il trasferimento, se licenziato, ha diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.

Il personale 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, e salva l'applicazione dei nuovi minimi tabellari delle località ove viene trasferito se più favorevoli, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

ARTICLE 40 NOTICE OF DISMISSAL AND RESIGNATION

The permanent employment contract, except in the case of termination for just cause, which is governed by Article 2119 of the Civil Code (*) and Law No. 604 of 15 July 1966 (**), cannot be terminated by the company without notice, the terms of which are set out below:

A) FOR EMPLOYEES WHO, HAVING PASSED THEIR TRIAL PERIOD, HAVE NOT EXCEEDED FIVE YEARS OF SERVICE:

- 1) two months and fifteen days for 7th and 6th level employees;
- 2) one month and fifteen days for 5th level employees;
- 3) one month for employees at other levels.

B) FOR EMPLOYEES WHO HAVE EXCEEDED FIVE YEARS OF SERVICE AND NOT TEN:

- 1) three months and fifteen days for 7th and 6th level employees;
- 2) two months for 5th level employees;
- 3) one month and fifteen days for employees at other levels.

C) FOR EMPLOYEES WHO HAVE EXCEEDED TEN YEARS OF SERVICE:

- 1) four months and fifteen days for 7th and 6th level employees;
- 2) two months and fifteen days for 5th level employees;
- 3) two months for employees at other levels.

D) FOR STAFF IN NON-CLERICAL POSITIONS:

- 1) six working days.

In the event of resignation, the employee must give notice equal to 50% of the above periods.

The notice periods run for employees from the middle or end of each month and for non-clerical staff from Monday.

The party terminating the relationship without observing the aforementioned

* The. text of article no. 2119 of the Civil Code is set out on p. xxx.

** See text of Law No. 604 of 15/7/1966

ART. 40
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso di recesso per giusta causa che è disciplinato dall'art. 2119 del codice civile (*) e dalla legge 15 luglio 1966, n° 604 (**), non può essere risolto da parte dell'azienda senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

A) PER GLI IMPIEGATI CHE, AVENDO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA, NON HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

B) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO E NON I DIECI:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

C) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I DIECI ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

D) PER IL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE:

- 1) sei giorni lavorativi.

In caso di dimissioni il lavoratore dovrà dare preavviso pari al 50% delle misure sopra indicate.

I termini di disdetta decorrono per gli impiegati dalla metà o dalla fine di ciascun mese e per il personale con mansioni non impiegatizie dal lunedì.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di pre-

* Il testo dell'articolo n. 2119 del C.C. è riportato a pag. xxx

** Cfr. testo legge 15/7/1966, n. 604

periods of notice shall pay the other party an indemnity equal to the amount of the total remuneration for the period of notice.

The employer is entitled to withhold, from what is owed by them to the employee, an amount corresponding to the remuneration for the period of notice not given by the employee.

The party receiving the notice has the right to waive the notice period before it has begun, without any obligation to pay compensation to the other party arising therefrom.

In the event of dismissal, during the period of notice, the employee is entitled to two hours' leave per day to seek other employment.

Both dismissal and resignation must be communicated in writing.

Note for the record

Exclusively for personnel hired before 1 April 2004, the notice periods are as follows:

C) FOR EMPLOYEES WHO HAVE EXCEEDED TEN YEARS OF SERVICE:

- 1) four months and fifteen days for 7th level employees;
- 2) four months and fifteen days for 5th and 6th level employees;
- 3) two months for employees at other levels.

ARTICLE 41 SEVERANCE PAY

In any case of termination of the employment relationship, the employee is entitled to severance pay determined in accordance with the provisions of Law No. 297 of 29 May 1982 and the provisions of this article.

For periods of service up to 31/5/1982, severance pay is calculated according to the terms and measures of Article 39 CCNL 13/6/1980.

Pursuant to and for the purposes of Article 2120(2) of the Civil Code, as amended by Law No. 297 of 29 May 1982, the following sums are excluded from the annual portion of remuneration useful for the calculation of severance pay

avviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di rinunciare al preavviso prima che questo abbia avuto inizio, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo all'altra parte.

In caso di licenziamento, durante il decorso del preavviso, il lavoratore ha diritto di ottenere permessi in ragione di due ore giornaliere per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Nota a verbale

Esclusivamente per il personale assunto prima del 1° aprile 2004 i termini di preavviso sono i seguenti:

C) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I DIECI ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 7° livello;
- 2) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 5° e 6° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

ART. 41 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 n° 297, e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31/5/1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure dell'art. 39 CCNL 13/6/1980.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n° 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- reimbursement of expenses;
- sums occasionally granted as ‘one-off’, extraordinary non-contractual bonuses and the like;
- remuneration for overtime work, if paid in the manner set out in Article 18 of this contract, and for holiday work;
- the indemnity in lieu of notice referred to in Article 40;
- payment in lieu of holiday;
- travel and per diem allowances that are not of a continuous nature as well as 50% of the same when they are of a continuous nature;
- economic benefits paid by welfare institutions (INPS, INAIL) (*);
- benefits in kind where there is a consideration to be paid by the employer;
- elements expressly excluded from supplementary collective bargaining.

For the advances provided for by Laws 297/82 and 53/2000 on severance pay, the priorities for granting them are set out in Annex 2 to the CCNL 28/6/84.

ARTICLE 42 PENSIONS

For clerical staff employed by companies classified for contribution purposes in the commerce sector, the social security treatment established by the collective agreement of 25 January 1936, as amended and supplemented, is maintained.

* Third paragraph of Article 2120 of the Civil Code, as amended by Law No. 297 of 29 May 1982: “In the event of suspension of work during the year for one of the causes referred to in Article 2110 of the Civil Code, as well as in the event of total or partial suspension for which wage supplementation is provided for, the remuneration referred to in the first paragraph shall include the equivalent of the remuneration to which the employee would have been entitled in the event of normal employment.

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di ‘una tantum’, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, se corrisposti con le modalità di cui all’art. 18 del presente contratto, e per lavoro festivo;
- la indennità sostitutiva del preavviso di cui all’art. 40;
- la indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL) (*);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del datore di lavoro;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Per le anticipazioni previste dalla legge 297/82 e 53/2000 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell’allegato 2 al CCNL 28/6/84.

ART. 42 PREVIDENZA

A favore del personale impiegatizio, dipendente da aziende inquadrate agli effetti contributivi nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936, e con le successive modifiche ed integrazioni.

* Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 Maggio 1982, n. 297:”In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell’anno per una delle cause di cui all’art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l’integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l’equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro”.

Contributions to the Pension Fund under the aforementioned agreement are calculated on the monthly salary and specifically on items 1, 2, 3 and 4 of Article 20, as well as on the 13th and 14th salaries, which are also determined on the basis of the above-mentioned items.

Clerical staff under the age of 18 are excluded from membership of the Fund.

In order to ensure that the Fund's pension benefits are more closely aligned with the lines and trends of the reform of the Italian social security system, within the scope defined by Legislative Decree no. 509/94, the parties agree as follows:

- for all workers of companies paying contributions to FASC (*Fondo Agenti Spedizionieri Corrieri* – the category pension fund for shippers and couriers), who will join the sector as from 01.01.02, the social security benefits of the Fund will be of an additional pension nature and will be paid by eliminating any disparities in treatment between male and female workers, with the same modalities and the same requirements as provided for in Article 7 of Legislative Decree No. 124/93;
- all workers already enrolled in the Fund on 31.12.01 will be able to opt, in relation to future contributions, for the new benefit scheme as provided above, on the basis of the expectation of better returns resulting from the use of capital for a longer period and the incentives that will be determined by the Fund's Board of Directors; workers who opt for the new benefit scheme will also have to choose whether to allocate to it also the amount accrued prior to the date of the new benefit scheme or whether to maintain the current treatment for that portion. The Fund's Board of Directors will also identify the deadlines by which workers must express the aforementioned options.

From the application of the new mechanism, all persons that have accrued a contribution period for INPS purposes such that would allow them, within a short period of time (5 years), to qualify for an old age or seniority pension, will be excluded;

- Existing employees who do not opt for the new scheme will continue to receive benefits under Article 14 of the Staff Regulations upon leaving the sector, consisting of the liquidation of the paid-up capital and interest credited at the end of the year on the basis of the financial statements.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati sullo stipendio mensile e precisamente sulle voci 1, 2, 3 e 4 dell'art. 20, nonché sulla 13^a e 14^a erogazione, anche queste determinate in base alle voci sopra citate.

Il personale impiegatizio di età inferiore a 18 anni è escluso dalla iscrizione al Fondo.

Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal D.Lgs. n. 509/94, le parti convengono quanto segue:

- per tutti i lavoratori di aziende che versano contributi al FASC, che entreranno nel settore a far data da 01.01.02 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'articolo 7 del D.Lgs. n. 124/93;
- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31.12.01 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre le scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

Dall'applicazione del nuovo meccanismo saranno esclusi tutti i soggetti che si trovano ad avere maturato una anzianità contributiva ai fini INPS tale che permetta loro, nel giro di un breve lasso temporale (5 anni) di accedere alla pensione di vecchiaia o di anzianità;

- Agli attuali dipendenti che non optino per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'articolo 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio.

Integration of the Memorandum of Understanding of 20 March 2017.
Previ.Log /Priamo Fund

The parties establish, for workers who are members of Previ.Log., that the company's contribution share is 1% calculated on the useful elements of the monthly salary, as set out in this contract. This quota will be effective as of 1 April 2018.

The minimum fee for participating workers will be equal to that paid by the company.

For workers who were first employed after 28 April 1993, the monthly portion of the severance pay accrued during the year to be allocated to the Supplementary Pension Scheme will be that of the legal provisions in force.

For workers who were first employed before 28 April 1993, the monthly portion of the severance pay accrued during the year to be allocated to the Supplementary Pension Scheme will be 1% of the remuneration useful for the calculation of this provision.

The employee may freely increase his or her individual position with additional contributions at his or her sole expense in accordance with percentages (0.5%; 1%, 1.5% et seq.) calculated on the same pay elements as set out in the contract.

When joining the Fund for companies and workers, the membership fees will only be those stipulated in the Previ.Log Bylaws and Regulations.

ARTICLE 42 bis
MUTUAL FUND / SUPPLEMENTARY HEALTH CARE

The parties agree to set up a Joint Commission for the creation and management of the Mutual Fund, which is to conclude its work by 30 June 2009.

The parties agree that the economic cost is set at € 168.00 per employee per year (plus solidarity contribution 10%) to be paid monthly (€ 14.00 * 12 months) starting from 1 July 2009.

The parties acknowledge that the economic impact of the above was taken into account when determining the contractual increases.

Integrazione verbale d'intesa del 20 marzo 2017, Previ.Log /Priamo

Le parti stabiliscono per i lavoratori aderenti a Previ.Log. che la quota contributiva di parte aziendale sia pari all'1% calcolata sugli elementi utili della retribuzione mensile, così come previsto dal presente contratto. Tale quota decorrerà a far data dal 1° aprile 2018.

La quota minima per i lavoratori aderenti sarà pari a quella versata dall'azienda.

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota mensile di accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla Previdenza Complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

Per i lavoratori di prima occupazione anteriore al 28 aprile 1993, la quota mensile di accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla Previdenza Complementare sarà dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Il lavoratore potrà liberamente incrementare la sua posizione individuale con contributi aggiuntivi a suo esclusivo carico nel rispetto di percentuali (0,5%; 1%,1,5% e seguenti) calcolate sugli stessi elementi utili alla retribuzione così come previsto dal contratto.

Al momento dell'adesione al Fondo per le imprese ed i lavoratori le quote di iscrizione saranno solo quelle previste dallo Statuto e dal Regolamento Previ. Log.

ART. 42 BIS

CASSA MUTUA / ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano la costituzione della Commissione Paritetica per la creazione e gestione della Cassa Mutua che dovrà concludere i propri lavori entro il 30 giugno 2009.

Le parti convengono che il costo economico viene determinato in € 168,00 all'anno per lavoratore (oltre al contributo di solidarietà 10%) da pagarsi mensilmente (€ 14,00 * 12 mesi) a decorrere dal 1° luglio 2009.

Le parti si danno atto che nella determinazione degli aumenti contrattuali si è tenuto conto dell'incidenza economica di quanto sopra.

Increases in contributions owed by companies to the Mutual Insurance Fund:

- as from 1 January 2012 increase of EUR 3 (three);
- with effect from 1 January 2013, increase of EUR 2 (two);
- as from 1 January 2014 increase of EUR 2 (two).

ARTICLE 43 DEATH BENEFITS

In the event of the employee's death, severance pay and indemnity in lieu of notice shall be paid to the beneficiaries in accordance with the provisions of the Civil Code.

In the case of clerical staff, a deduction must be made for what the heirs receive for any pension payments made by the company.

ARTICLE 44 TERMINATION OF EMPLOYMENT AND LIQUIDATION

Upon termination of the employment relationship, the company shall deliver to the employee, who shall issue a receipt, the employment record, insurance cards and any other document pertaining to the interested party, unless prevented from doing so by force majeure.

The company will also issue to the employee and notwithstanding any ongoing disputes:

- a certificate indicating the time during which the employee worked in the company, the category in which he/she was employed at the time of termination, and the tasks performed;
- a schedule, with the characteristics laid down by law for pay slips, detailing the compensation due to the employee as a result of the termination of employment.

If there are disputes as to the amount of the liquidation payments, the company will pay the employee the undisputed part.

Aumenti contribuzione dovuta dalle imprese in favore della Cassa Mutua:

- a far data dal 1 gennaio 2012 aumento di 3 (tre) euro;
- a far data dal 1 gennaio 2013 aumento di 2 (due) euro;
- a far data dal 1 gennaio 2014 aumento di 2 (due) euro.

ART. 43 INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di decesso del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del codice civile.

Per il personale con mansioni impiegatizie deve essere fatta deduzione di quanto gli eredi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

ART. 44 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

- un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonché le mansioni svolte;
- un prospetto, con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

ARTICLE 45
TRANSFER - TRANSFORMATION
BANKRUPTCY AND TERMINATION OF THE COMPANY

The transfer or transformation of the business in any manner whatsoever does not in itself terminate the employment relationship, and employees retain their rights vis-à-vis the new owner, without prejudice to the right of each employee to request the payment of severance pay and to commence another new employment relationship.

In the event of bankruptcy of the company, followed by the dismissal of the employee, or in the event of the company ceasing trading, the employee shall be entitled to the notice period and severance pay set out in this contract, as in the case of dismissal.

ARTICLE 46
SOCIAL SAFETY NETS

Without prejudice to the provisions of the National Bilateral Body, the parties also recognise the need to put in place the most appropriate tools to ensure that workers of all qualifications and levels receive adequate vocational training, as well as the need to ensure their participation in retraining courses, in order to foster the development of new professional skills and competences and, finally, in the event of recourse by the company to social safety nets, a faster and easier reintegration into the labour market.

With this in mind, the parties agree to set up a joint commission with the objective of drawing up training and retraining projects that are able, among other things, to access the resources allocated at EU, state and regional level by also using, where they exist, already functioning structures (see Assagenti and Fed-eragenti's internal employment office).

ARTICLE 47
SECOND-LEVEL BARGAINING

Second-level bargaining, which will take place only once during the current contractual term, concerns matters and provisions that are different and not repetitive with respect to those already governed by this C.C.N.L. and will therefore be carried out for the matters established by the specific reference clauses of the C.C.N.L. in accordance with the criteria and procedures indicated therein.

ART. 45
CESSIONE - TRASFORMAZIONE
FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salva la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la corresponsione del trattamento di fine rapporto e 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 stesso avrà diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, come per il caso di licenziamento.

ART. 46
AMMORTIZZATORI SOCIALI

Fermo restando quanto previsto dall'Ente Bilaterale Nazionale, le parti riconoscono altresì la necessità di predisporre gli strumenti più idonei ad assicurare ai lavoratori, d'ogni qualifica e livello, un'adeguata formazione professionale, nonché la necessità di garantire agli stessi la partecipazione a corsi di riqualificazione, al fine di favorire lo sviluppo di nuove professionalità e competenze e, in ultimo, in caso di ricorso da parte dell'azienda ad ammortizzatori sociali, un più celere ed agevole reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ottica, le parti sono concordi nell'istituire una commissione paritetica, avente come obiettivo quello di provvedere all'elaborazione di progetti di formazione e riqualificazione che siano in grado, fra l'altro, di accedere alle risorse stanziare a livello comunitario, statale e regionale utilizzando anche, laddove esistono, strutture già funzionanti (vedi ufficio di collocamento interno di Assagenti e Federagenti).

ART. 47
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Il secondo livello di contrattazione, si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente C.C.N.L. e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del C.C.N.L. in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

Second-level agreements entered into after the date of this contractual renewal shall last three years and shall be renewable in accordance with the principle of autonomy of the negotiating cycles in order to avoid overlapping with the renewal times of the C.C.N.L. and the related economic payments. Requests for the renewal of the company/territorial agreements referred to in this article must be submitted to the company and/or the employers' association in sufficient time to allow negotiations to commence one month before the expiry of the agreements, but not earlier than 15 months after the national contract comes into force. The company and/or employer's association must proceed to convene a special meeting within 20 days from the date of receipt of the platform. The negotiations must be developed and concluded within the following 60 days. Pending the completion of the procedure, the parties are required to refrain from taking unilateral initiatives on the matters in question.

The company collective agreements for the economic and regulatory parts shall be effective for all the personnel in force and shall bind all the signatory trade unions to this contract operating within the Company if approved by the majority of the members of the unitary trade union representatives elected according to the inter-confederal rules in force in agreement with the territorial/regional structures of the trade unions that sign this C.C.N.L..

In the event of the presence of the *R.S.U.* (Unitary Workplace Union Structure) or the *R.S.A.* (Company Union Representatives), the provisions of point 5 of the inter-confederal agreement of 28 June 2011 and 21 September 2011 shall apply, as well as the provisions of the Regulation incorporating the Consolidated Text on Representativeness of 16 July 2015 in the transport sector.

In case of absence of *R.S.U.* or *R.S.A.* the territorial trade union structures referable to the trade unions signing this C.C.N.L. are duly competent. As regards the system of workers' consultations in the case of company collective agreements signed by the territorial trade union organisations, the provisions of point 5 of the inter-confederal agreement of 28 June 2011 and 21 September 2011 shall apply.

The disbursements resulting from second-level territorial/company bargaining must have such characteristics as to allow the application of any tax and contribution concessions provided for by the regulations in force during the period of application. The parties trust that these rules will be made structural and easily accessible and undertake to act so that their respective confederations intervene in this regard vis-à-vis the Government and institutional bodies.

Gli accordi di secondo livello stipulati successivamente alla data del presente rinnovo contrattuale hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del C.C.N. L. e delle relative erogazioni economiche. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali/territoriali di cui al presente articolo devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative un mese prima della scadenza degli accordi stessi ma comunque non prima di 15 mesi dalla entrata in vigore del contratto nazionale. L'azienda e/o l'associazione datoriale dovranno procedere a convocare un apposito incontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. La trattativa si dovrà sviluppare e concludere entro i successivi 60 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/regionali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

In caso di presenza delle R.S.U. o R.S.A., trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011, e da quanto previsto dal Regolamento di recepimento nel settore trasporti del testo Unico sulla rappresentatività del 16 luglio 2015.

In caso di assenza di R.S.U. o R.S.A. sono competenti le strutture sindacali territoriali riconducibili alle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.. Per quanto concerne il sistema delle consultazioni dei lavoratori in caso di contratti collettivi aziendali firmati dalle OO.SS. territoriali trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione di eventuali agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente nel periodo di applicazione. Le parti auspicano che tali norme siano rese strutturali e facilmente accessibili e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

The amounts of such payments are variable and cannot be predetermined. The payments of the second level of bargaining are strictly related to the results achieved in the implementation of programmes, agreed between the parties, having as their objectives increases in productivity, quality and other elements of competitiveness available to the enterprises, including productivity margins, as well as the results of the economic performance of the enterprise. In order to acquire common elements of knowledge for the definition of the objectives of the second level of bargaining, the conditions of the enterprise and labour, the prospects of development, including employment, are to be evaluated, taking into account the trend and prospects of competitiveness and the essential conditions of profitability.

The parameters and mechanisms for the quantitative determination of the payments will be defined contractually at the territorial company level between the competent trade unions of workers and companies: the companies will provide the necessary information annually.

In order to acquire the elements of common knowledge for the definition of parameters useful for second level bargaining, the parties, also on the basis of data from the regional observatories, will assess in advance the sectoral conditions of the territory.

In the first application phase, second level platforms at territorial or company level may be submitted during the contractual period, in accordance with the procedures provided for in paragraph 2 of this article, not before three months have elapsed since the date on which the renewal of this C.C.N.L. was signed.

Second-level bargaining will concern economic treatments in accordance with the above-mentioned methods and criteria, which in any case are not repetitive with respect to the remuneration criteria of the C.C.N.L..

In the event that an agreement is not reached at the territorial or company level within the terms provided for by the procedure referred to in paragraph 2 of this Article, the employees concerned, in addition to the remuneration already fixed by the C.C.N.L., shall be paid, as a guarantee element, a payment equal to 2.0% of the minimum wage, provisional and absorbable on the second level of bargaining.

In the event of any failure to reach an agreement as referred to in paragraph 2 of this Article during the three-year reference period, this guarantee element becomes definitive and cannot be absorbed by any subsequent disbursement.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello aziendale territoriale tra le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio.

In fase di prima applicazione, le piattaforme di 2° livello in ambito territoriale o aziendale potranno essere presentate nell'arco della vigenza contrattuale, secondo le procedure previste dal comma 2 del presente articolo non prima che siano trascorsi tre mesi dalla data di sottoscrizione di rinnovo del presente C.C.N.L.

La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L..

Laddove a livello territoriale o Aziendale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, ai dipendenti interessati, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal C.C.N.L., sarà corrisposto a titolo di elemento di garanzia un'erogazione pari al 2,0% del minimo tabellare, provvisoria ed assorbibile sulla contrattazione di 2° livello.

In caso di mancati accordi di cui al comma 2 del presente articolo nel triennio di riferimento, tale elemento di garanzia diventa definitivo e non assorbibile da nessuna erogazione successiva.

The following matters are delegated to second-level bargaining, in the manner provided for in the above-mentioned inter-confederal agreements:

- a) the application of the rules on working hours and structured forms provided for in Article 15;
- b) the management of overtime in relation to the envisaged mechanisms of accumulation of hours worked, with their transformation into compensatory rest;
- c) environmental conditions, disease and accident prevention in implementation of existing standards;
- d) the extent of canteen allowances and/or canteen replacement allowances or tickets and any other allowances linked to specific and proven territorial situations;
- e) experimentation with innovative forms of work organisation functional to job rotation and professional growth;
- f) the definition of training needs and the negotiation of career paths;
- g) special measures to promote work-life balance, regulation of agile working (smart working) as per the agreement attached to this contract;
- h) availability for work;
- i) the use of leave pursuant to Article 15, paid leave, of this agreement;
- j) economic sums of a bonus nature (performance bonus - PDR) in whatever form paid, cash and welfare;
- k) any additional contributions to be allocated to the Priamo supplementary pension fund.

The parties undertake not to change the terms of this national contract during its term.

Any requests, including company requests, for changes to this framework must be discussed at national level and possibly shared in that context.

These rules fully replace all previous provisions on second-level bargaining, and therefore with the signing of this agreement, for the future, any previous obligation relating to provisional and absorbable payments, including from individual extra allowance over minimum pay (“*superminimi*”), arising from the failure to conclude territorial and/or company agreements, without prejudice to what has accrued for this purpose up to the date of signing of this contract, will no longer apply.

Alla contrattazione di secondo livello, vengono demandate le seguenti materie, con le modalità previste negli accordi interconfederali suddetti:

- a) l'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 15;
- b) la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
- c) le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
- d) la misura di indennità di mensa e/o indennità o ticket sostitutivi mensa ed eventuali altre indennità connesse a specifiche e comprovate situazioni territoriali;
- e) la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale;
- f) la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali;
- g) particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, regolamentazione del lavoro agile (smart working) come da accordo allegato al presente contratto;
- h) reperibilità;
- i) la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 15, permessi retribuiti, del presente contratto;
- j) le somme economiche a natura premiale (premio di risultato - PDR) in qualsivoglia forma corrisposta, denaro e welfare;
- k) eventuali ulteriori quote da destinare al fondo di previdenza integrativa Priamo.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.

Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su un tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

La presente disciplina sostituisce integralmente ogni precedente disposizione in materia di contrattazione di secondo livello e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto, per il futuro, viene meno qualsivoglia precedente obbligo relativo ad erogazioni provvisorie ed assorbibili, anche dai superminimi in-

ARTICLE 47 bis
LUNCHEON VOUCHERS

Employees, for each day of effective attendance, will receive payment through “Ticket Restaurant” luncheon vouchers in the amount of € 5.18 per day.

ARTICLE 48
INSEPARABILITY OF CONTRACT PROVISIONS
SUBSTITUTION OF MORE FAVOURABLE USES AND CONDI-
TIONS

The provisions of this contract, within each regulated area, are correlative and inseparable from each other.

This contract supersedes and absorbs all uses and customs even if more favourable to workers, which are therefore to be considered incompatible with the application of any of the rules set out in this contract.

Pension and redundancy payments for clerical staff, even when they are separate, are considered to constitute a single provision.

Notwithstanding the inseparability referred to above, the parties have not had the intention with this contract of replacing the overall more favourable conditions in place within the sphere of each individual provision.

ARTICLE 49
INDIVIDUAL AND COLLECTIVE DISPUTES

Individual disputes, even if multiple, that arise in the course of the employment relationship due to the application of the provisions of this contract must be submitted to a conciliation attempt according to the following procedures.

An employee or employees who consider that the contractual rules have not been complied with in respect to them must complain to the company management, either directly or via the internal committee.

The complaint must be examined or discussed between the parties concerned within fifteen days from the date of submission.

dividuali, derivanti dalla mancata conclusione di accordi territoriali e/o aziendali, fatto salvo quanto maturato a tale titolo sino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 47 BIS BUONI PASTO

Al personale dipendente, per ogni giornata di effettiva presenza, sarà riconosciuto una erogazione attraverso “ticket restaurant”, dell’importo di € 5,18 giornalieri.

ART. 48 INSCINDIBILITA’ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO SOSTITUZIONE DEGLI USI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell’ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Il presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l’applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

La previdenza e le indennità di licenziamento per il personale impiegatizio anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni complessivamente più favorevoli in atto, nell’ambito di ogni singolo istituto.

ART. 49 CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro per l’applicazione delle norme del presente contratto devono essere sottoposte a tentativo di conciliazione secondo le seguenti procedure.

Il lavoratore o i lavoratori che ritengano disattese nei propri confronti le norme contrattuali debbono avanzare reclamo alla direzione aziendale, direttamente o tramite la commissione interna.

In the event of failure to reach agreement, disputes must be referred to the competent employers' and workers' organisations, which must decide within the next thirty days, without prejudice, in the event of disagreement, to the right to take legal action.

Collective disputes on the interpretation of this contract shall be examined by the competent territorial organisations and, if no agreement is reached, by the national ones.

ARTICLE 50 COMPANY REPRESENTATIVE

In companies employing from 7 to 15 employees, the stipulating trade unions may appoint a single company representative, on the recommendation of the majority of the employees, with the task of intervening with the employer to enforce contracts and labour laws.

The dismissal of such a delegate for reasons inherent in the performance of his duties as per this article is null and void under the law.

Unitary Workplace Union Structures

The parties agree to implement the inter-confederal agreement 20/12/1993 for the establishment of Unitary Workplace Union Structures (*RSU*).

The maximum number of members of the R.S.U. is as follows:

- 3 members in production units with 16 to 70 employees;
- 4 members in production units with 71 to 110 employees;
- 6 members in production units with 111 to 250 employees;
- 9 members in production units with more than 250 employees.

ARTICLE 51 TRADE UNION CONTRIBUTIONS

The company will withhold the trade union contribution from those employees who request it by means of a mandate duly signed by the employee and delivered to the company through the trade union organisation.

Il reclamo deve essere esaminato o discusso tra le parti interessate entro il termine di quindici giorni dalla data di presentazione.

Nel caso di mancato accordo, le controversie devono essere demandate all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, le quali dovranno pronunciarsi entro i successivi trenta giorni, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive, sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

ART. 50 DELEGATO AZIENDALE

Nelle aziende che occupano da 7 dipendenti e sino a 15 le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare un unico delegato aziendale, su indicazione della maggioranza dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge. Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20/12/1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

ART. 51 TRATTENUTA DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a quei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata all'azienda tramite l'Organizzazione sindacale.

The mandate is annual and shall be renewed for the following years if it is not revoked by the end of September. Revocation shall take effect on 1 January of the year following the year to which the mandate relates.

The mandate will contain an indication of the amount of the contribution to be withheld and the trade union organisation to which the company shall pay it.

Deductions in figures will be made each month from the worker's relevant earnings.

Trade union dues withheld by the company will be paid in the manner specified by each trade union.

Any different systems for collecting union dues, already agreed and in place in the company, remain unaffected.

ARTICLE 52 ELECTRONIC NOTICE BOARD

The parties, as an additional method of supplementing the right to affix posters pursuant to Article 25 of Law 300/70 and within the limits of application of the rule itself, agree, defining the relative methods of access by the RSA/RSUs and the signatory trade unions to the current C.C.N.L., on the setting up of an Electronic Notice Board as of 1 January 2009, that is, a web page set up by the company within the company's Intranet system.

In the start-up phase of the ENB, the first six months from the signing of this contract will be of an experimental nature for the purpose of technical operational testing.

A section of the company Intranet will be made available by the company to the *RSAs/RSUs*, reserving however a space for national and territorial communications of the signatory trade unions of this C.C.N.L.

The communications must relate exclusively to matters of trade union and labour interest in accordance with the above-mentioned Article 25 of Law 300/70.

The modalities for the use of the ENB are defined below:

- Each worker can access, via a link from the company intranet, the ENB to view the communications of the *RSA/RSU* and/or the signatory trade unions of this C.C.N.L.

La delega è annuale e si intende rinnovata per gli anni successivi se non viene revocata entro il mese di Settembre. La revoca avrà effetto dal 1° Gennaio dell'anno successivo a quello a cui la delega si riferisce.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in cifra saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute all'azienda verranno versate secondo le modalità indicate da ciascun sindacato.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordate ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

ART. 52 BACHECA ELETTRONICA

Le parti quale modalità integrativa del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 300/70 e nei limiti di applicazione della norma stessa convengono, definendo le relative modalità di accesso da parte delle RSA/RSU e delle OO.SS. firmatarie il vigente C.C.N.L., sulla istituzione della Bacheca Elettronica dalla data del 01/01/2009 intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda nell'ambito del sistema Intranet dell'azienda medesima.

Nella fase di avvio della BE i primi sei mesi decorrenti dalla sottoscrizione del presente contratto saranno sperimentati ai fini delle verifiche tecniche di funzionamento.

Una sezione della Intranet aziendale sarà messa dall'azienda a disposizione delle RSA/RSU riservando comunque uno spazio per comunicati di carattere nazionale e territoriale delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

I comunicati dovranno riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro nel rispetto di quanto previsto dal sopra citato art. 25 della legge 300/70.

Le modalità di utilizzo della BE sono di seguito definite:

- Ciascun lavoratore potrà accedere, mediante link dalla Intranet aziendale, alla BE per visionare i comunicati della RSA/RSU e/o delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

- The right of posting to the ENB is reserved for the *RSA/RSU* and the trade unions as a unit or individually; the *RSA/RSUs* must inform the company of up to three members who are responsible for posting the communications signed by the trade unions.
- For the publication of the communications, the *RSA /RSU* representatives as identified above must send an e-mail to the e-mail address communicated by the company with a non-editable or alterable format attached.
- Trade union communications will be published in the ENB as soon as possible and in any case within three working days (excluding Saturdays) from the date of receipt.
- The *RSA /RSU* may notify employees of the publication of a new trade union communication on the ENB through the use of internal e-mail.
- The communications will remain published for a maximum of 90 days.

ARTICLE 53

COMMENCEMENT AND DURATION OF THE CONTRACT

This collective bargaining agreement, for both the regulatory and economic part, has a duration of three years and shall enter into force on 1 January 2021 and shall expire on 31 December 2023, subject to the expiry dates envisaged for individual institutes.

Proposals for the renewal of the CCNL will be submitted in time for negotiations to begin six months before the agreement expires.

The party that received the renewal proposals shall give feedback within twenty days from the date of their receipt.

Provided that the times and procedures referred to above are respected, in the event of delayed renewal of the CCNL, from the date of expiry of the previous contract, an economic coverage will be paid as an advance element, which the parties identify as 10 (ten) Euros for the first four months and a further 5 (five) Euros for the subsequent period.

- La facoltà di affissione alla BE è riservata alle RSA /RSU ed alle OO.SS. unitariamente o singolarmente; la RSA
- /RSU dovrà comunicare all'azienda fino ad un massimo di tre componenti quali responsabili dell'affissione dei comunicati a firma delle OO.SS.
- Per la pubblicazione dei comunicati i responsabili RSA /RSU come sopra individuati dovranno inviare all'indirizzo di posta elettronica comunicato dall'azienda una e-mail con allegato un formato non modificabile o alterabile.
- La pubblicazione dei comunicati sindacali nella BE sarà effettuata nel più breve tempo possibile e comunque entro tre giorni lavorativi (sabato escluso) dalla data di ricevimento.
- La RSA /RSU potrà avvisare il personale dipendente dell'avvenuta pubblicazione di un nuovo comunicato sindacale sulla BE attraverso l'uso della posta elettronica interna.
- I comunicati rimarranno pubblicati per un massimo di 90 giorni.

ART. 53 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro sia per la parte normativa che economica ha durata triennale ed entra in vigore il 1° Gennaio 2021 ed avrà scadenza alla data del 31 dicembre 2023, salvo le decorrenze previste per i singoli istituti.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

A condizione che siano rispettati i tempi e le procedure di cui in premessa, in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica quale elemento di anticipo, che le parti individuano essere pari a 10 (dieci) Euro per i primi quattro mesi ed ulteriori 5 (cinque) Euro per il periodo successivo.

Unless notice of termination is given by either of the parties by registered letter at least six months before expiry, this agreement shall be deemed renewed for six months, and so on for six months at a time, without prejudice to the aforementioned economic coverage.

ARTICLE 54 ONE-OFF CCNL RENEWAL

The trade unions signing the renewal of the CCNL for employees of the Maritime Shipping Agencies and Maritime Brokers, in view of the great number of initiatives and efforts undertaken, appeal to the workers employed by the companies in the sector to participate with their own contribution to the activities carried out.

With this contribution the contracting trade unions will cover part of the costs incurred for the contract renewal.

The contribution, amounting to 20 Euro, will be made by means of a deduction made by the employer with the accrual date of November 2021.

For workers who are members of the signatory trade unions, the contribution will not be withheld as it is already included in the normal monthly membership fee.

Companies undertake to inform workers by posting on notice boards in workplaces from 1 October 2021.

Workers who do not wish to pay this contribution must notify the Company's offices in writing by the mandatory deadline of 20 October 2021.

Dues for union activities for contract renewal will be paid by the companies to:

- Banca Popolare dell'Emilia Romagna - Branch D - Via di Priscilla 101/B Rome
IBAN: IT36H0538703204000002121681 BIC: BPMOIT22XXX
made out to FILT-FIT-UILT.

Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per sei mesi, e così di sei mesi in sei mesi, restando ferma la copertura economica suddetta.

ART. 54

UNA TANTUM RINNOVO CCNL

Le OO.SS. stipulanti il rinnovo del CCNL per il personale dipendente delle Agenzie Marittime Raccomandatarie e Mediatori Marittimi, vista la grande mole di iniziative e di impegno profuso, fanno appello ai lavoratori e lavoratrici dipendenti delle aziende del settore, affinché partecipino con un proprio contributo alle attività svolte.

Con questo contributo le OO.SS. stipulanti copriranno parte dei costi sostenuti per il rinnovo contrattuale.

Il contributo, pari a 20 Euro, avverrà per mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro con la competenza del mese di novembre 2021.

Ai lavoratori e lavoratrici iscritte alle OO.SS. stipulanti, il contributo non sarà trattenuto in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile di adesione.

Le aziende si impegnano a dare comunicazione ai lavoratori mediante affissione nelle bacheche dei luoghi di lavoro da effettuarsi a partire dal 1° ottobre 2021.

I Lavoratori e le Lavoratrici che non intendano versare tale contributo devono dare comunicazione per iscritto agli uffici dell'Azienda entro il termine perentorio del 20 ottobre 2021.

Le quote per le attività sindacali di rinnovo contrattuale saranno versate dalle Aziende presso:

- Banca Popolare dell'Emilia Romagna - Succursale D - Via di Priscilla 101/B Roma
IBAN: IT36H0538703204000002121681 BIC: BPMOIT22XXX intestate a FILT-FIT-UILT.

ARTICLE 55
FINAL PROVISIONS

A National Joint Bilateral Commission is established to:

- examine the issues of corporate welfare;
- examine the themes of professional profiles;
- follow the drafting of the articles of this CCNL;
- deal with smart-working and tele-working issues.

FRAMEWORK AGREEMENT ON AGILE WORKING
(SMART WORKING)

WHEREAS:

- Following the emergency state brought about by the Covid-19 pandemic, agile working has been a useful tool widely used in the sector, which has made it possible to ensure both the operability and competitiveness of companies while preserving and defending the health of employees and slowing down the ongoing pandemic process in the country.
- The above made it possible to ensure the necessary conditions for the protection of workers' health and, at the same time, to respond quickly to the need to provide continuity of production for activities that were never affected by the closure measures.
- the adoption and implementation of agile working represents an element that can positively affect environmental sustainability and improved quality of life of cities, increase competitiveness and ensure work-life balance.
- the Parties, in full compliance with the specific legislation on the subject, both of an ordinary and emergency nature, have agreed to start a path to identify a regulatory framework with a view to supporting its enhancement and consolidation, within the framework of new organisational models.
- to this end, the parties agree on the definition of a framework agreement that, being part of the existing CCNL, identifies general princi-

ART. 55
DISPOSIZIONI FINALI

È istituita una Commissione Bilaterale Nazionale Paritetica per:

- approfondire le tematiche del welfare aziendale;
- approfondire le tematiche dei profili professionali;
- seguire la stesura dell'articolato di codesto CCNL;
- trattare i temi relativi allo smart-working e al tele-lavoro.

ACCORDO QUADRO LAVORO AGILE
(SMART WORKING)

Premesso che:

- a seguito dello stato emergenziale determinato dalla pandemia Covid-19 il lavoro agile ha rappresentato un utile strumento diffuso nel settore che ha consentito di garantire sia la operatività e la competitività delle aziende e nel contempo di preservare e difendere la salute dei dipendenti e rallentare il processo pandemico in essere nel paese.
- Quanto precede ha consentito di assicurare le necessarie condizioni per la tutela della salute dei lavoratori e, al contempo, di rispondere in tempi rapidi alla necessità di dare continuità produttiva alle attività che non sono mai state interessate dai provvedimenti di chiusura.
- L'adozione e l'implementazione del lavoro agile rappresenta un elemento che, può incidere positivamente sulla sostenibilità ambientale e una migliore vivibilità delle città, incrementare la competitività e garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Le Parti, nel pieno rispetto della specifica legislazione in materia, sia di natura ordinaria che emergenziale, hanno concordato di avviare un percorso per individuare una cornice di regolamentazione nella prospettiva di supportarne la valorizzazione e il suo consolidamento, nell'ambito dei nuovi modelli organizzativi.
- A tal fine le parti concordano sulla definizione di un accordo quadro che, si inserisca all'interno del CCNL vigente, individui principi generali per il settore e determini linee guida, rinviando al secondo

ples for the sector and determines guidelines, deferring to the second level of bargaining for precise definition, consistent with the specific organisational models of companies.

- the parties acknowledge that this agreement takes place within a regulatory framework characterised by special measures linked to the state of emergency and that, therefore, the provisions set out below will be subject to review in consideration of the changes that will take place in the matter, in particular where the ordinary rules on agile work set out in Law No. 81/2017 resume full application, which presupposes the definition of a specific agreement between employer and employee, which is not currently required due to the emergency measures referred to above.

Having stated the above, it is hereby agreed as follows.

The parties, with reference to the situation referred to in the preamble, agree on actions to improve the professional context and working environment through the introduction of new ways of carrying out work. The contents of this agreement are fundamental to favour the implementation, through second-level bargaining, of new models of agile work consistent with different company specificities.

General Principles

Agile Work is voluntary, representing a mere variation of the place of performance of the work, which takes place outside the company premises, in a non-stable and non-continuous manner, with the support of technological systems, does not change in any way the rights and duties of employees, also maintaining the same overall economic (including that deriving from the second level of bargaining) and regulatory treatment, as well as being subject to the relative power of management, direction and control, in compliance with the law and contractual regulations, inherent in and underlying the provision of employment.

The Agile Work mode does not alter the normal working hours applied to the worker in the organisation to which she or he belongs, even in part-time mode, in compliance, however, with the limits of maximum daily (8 hours) and weekly (39 hours) working time, deriving from the law and collective bargaining.

livello di contrattazione la definizione puntuale, coerente con gli specifici modelli organizzativi delle imprese.

- Le parti si danno atto che il presente accordo interviene all'interno di un quadro normativo connotato da misure di carattere speciale collegate allo stato di emergenza e che pertanto quanto di seguito previsto sarà oggetto di rivisitazione in considerazione dei mutamenti che interverranno in materia, in particolare laddove riprenda a trovare integrale applicazione la disciplina ordinaria del lavoro agile recata dalla legge n. 81/2017 che presuppone la definizione di uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore, al momento non richiesto per effetto delle misure di carattere emergenziale di cui sopra.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti, con riferimento allo stato richiamato in premessa, concordano sulle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente di lavoro attraverso l'introduzione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. I contenuti di tale accordo sono fondamentali per favorire l'implementazione, attraverso la contrattazione di secondo livello, di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali.

Principi Generali

Il Lavoro Agile è volontario, rappresentando una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, che si svolge all'esterno della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, non modifica in alcun modo i diritti e i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico complessivo (ivi compreso quello derivante dal secondo livello di contrattazione) e normativo, nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, indirizzo e controllo, nel rispetto delle normative di legge e di contratto, insiti e alla base della prestazione di lavoro subordinato.

La modalità di Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato alla lavoratrice o lavoratore nella organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore) e settimanale (39 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al raggiungimento del proprio orario lavorativo giornaliero, il dipendente è da

Upon reaching his or her daily working hours, the employee is to be considered disconnected from all technological tools that connect him or her to the company.

1) Protection of workers' health

Recourse to the adoption and implementation of new agile working models is one of the organisational measures for the performance of work activities that can contribute to the protection of workers' health.

2) Organisational flexibility and work-life balance

Agile working can contribute to the definition of organisational models characterised by greater elasticity, capable of generating value for companies and workers, contributing to the improvement of company results and workers' quality of life, facilitating the reconciliation of the management of work and private time.

3) New organisational models and improvements in quality and productivity

The introduction of agile work can contribute, thanks to new organisational models and training courses, to increasing the quality of the service rendered, aiming at increasing worker awareness and enhancing their professionalism, and improving the quality and productivity of work performance.

4) 2nd level agreements on agile working

In view of the above principles, the parties consider the following normative indications to be the reference for the enhancement and development of Second-Level Bargaining in order to define specific agreements on agile work.

Companies, in applying the agreement on agile working, according to their organisational needs, will have to ensure fair rotation and a percentage of presence that guarantees the possibility for workers to maintain contact between their colleagues and company management.

On-site days will also be devoted to activities that foster socialisation and interaction among colleagues, such as team building, meetings.

Days of presence in the company must be guaranteed and planning must take

ritenersi disconnesso da tutti gli strumenti tecnologici che lo collegano all'impresa.

1) Tutela della salute dei lavoratori

Il ricorso all'adozione e implementazione di nuovi modelli di lavoro agile costituisce una delle misure organizzative per lo svolgimento delle attività lavorative in grado di contribuire alla tutela della salute dei lavoratori.

2) Flessibilità organizzativa e coniugazione dei tempi di vita e di lavoro

Il lavoro agile può contribuire a definire modelli organizzativi caratterizzati da maggiore elasticità, capaci di generare valore per imprese e lavoratori, contribuendo al miglioramento dei risultati aziendali e della qualità della vita dei lavoratori, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

3) Nuovi modelli organizzativi e miglioramento della qualità e della produttività

L'introduzione del lavoro agile può contribuire, grazie a nuovi modelli organizzativi e a percorsi formativi, ad aumentare la qualità del servizio reso, puntando ad una accresciuta consapevolezza del lavoratore e alla valorizzazione della sua professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

4) Accordi di 2° livello in materia di lavoro agile

In considerazione dei suindicati principi le parti ritengono che le seguenti indicazioni normative costituiscono il riferimento per la valorizzazione e lo sviluppo della Contrattazione di Secondo livello al fine di definire specifici accordi in materia di lavoro agile.

Le aziende, nell'applicare l'accordo sul lavoro agile, in base alle proprie necessità organizzative, dovranno garantire una rotazione equa e una percentuale di presenza che garantisca la possibilità ai lavoratori di mantenere il contatto tra i propri colleghi e la direzione aziendale.

Le giornate in sede saranno dedicate anche allo svolgimento di attività che favoriscono la socializzazione e l'interazione tra i colleghi, quali team building, meeting.

Le giornate di presenza in azienda dovranno essere garantite e la pianificazio-

into account organisational needs and available space. To this end, it will be indispensable to share the scheduling of office presence days with one's supervisor through company approval procedures.

- 1) Agile working may also be performed in connection with measures of an emergency nature:
 - a) in their own home or in another private place belonging to them or a place other than the company headquarters, provided that it is consistent with the type of activity carried out by the employees and the protection of the data processed. In any case, employees are relieved of computer security issues and shall report any interruption of connections in which case the company shall have the right to order their return to the office;
 - b) partly in the company and partly outside - at home or in a place other than the company premises indicated by the worker - without a fixed location, provided that this is consistent with the type of activity carried out by the workers and the protection of the data processed;
 - c) by means of tools made available by the company or, where this was not possible during the emergency phase, also by means of the worker's own tools and in any case with a view to the complete implementation of the provision of IT equipment by the company.
- 2) Workers will receive specific information, in accordance with the provisions of the G.D.P.R. on the correct use of the tools necessary to perform work in agile working mode, as well as on health and safety.
- 3) For personnel working in agile mode, specific training courses on the new ways of using technical working tools can be provided where necessary.
- 4) With a view to fostering organisational flexibility measures and balancing work and life times, exceptional arrangements may be envisaged such as timing of work during the day, using the tools and provisions provided by the C.C.N.L. for this purpose.

ne dovrà tenere conto delle esigenze organizzative e degli spazi disponibili. A tal fine sarà indispensabile condividere con il proprio responsabile la calendarizzazione delle giornate di presenza in ufficio attraverso procedure aziendali di approvazione.

- 1) La prestazione di lavoro in modalità lavoro agile potrà essere resa, anche in relazione alle misure di carattere emergenziale:
 - a) nel proprio domicilio ovvero in altro luogo privato di loro pertinenza o un luogo diverso dalla sede aziendale, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati. In ogni caso i dipendenti sono sollevati da problemi inerenti la sicurezza informatica e dovranno comunicare eventuale discontinuità dei collegamenti nel qual caso l'azienda avrà la facoltà di disporre il rientro;
 - b) in parte in azienda e in parte all'esterno - nel proprio domicilio ovvero in un luogo diverso dalla sede aziendale indicato dal lavoratore - senza una postazione fissa, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati;
 - c) attraverso strumenti messi a disposizione dall'azienda ovvero laddove, nel corso della fase emergenziale ciò non sia stato possibile, anche attraverso strumenti propri del lavoratore e comunque nell'ottica di una completa implementazione della fornitura delle dotazioni informatiche da parte aziendale.
- 2) I lavoratori riceveranno le specifiche informative, nel rispetto di quanto previsto dal G.D.P.R. sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché in materia di salute e sicurezza.
- 3) Per il personale che svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, si potranno prevedere ove necessari, percorsi di formazione specifica sulle nuove modalità di utilizzo degli strumenti tecnici di lavoro.
- 4) Nell'ottica di favorire misure di Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro potranno essere previste modalità diverse rispetto a quelle ordinarie come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, utilizzando gli strumenti e gli istituti previsti dal C.C.N.L. a tal fine.

- 5) For as long as the obligation of social distancing in closed spaces is in force, the scheduling of the days of presence on the premises will be carried out and communicated by the Company, in compliance with the anti-Covid19 safety protocols and the principle of rotation.

Once the state of emergency is over, company and/or individual agreements will determine how to plan agile working days, without prejudice to the possibility of balancing the individual employee's requests with company needs.

Trade Union Rights

The particular features of agile work do not alter the system of trade union rights and freedoms, both individual and collective, enshrined in law and in collective bargaining. In particular, at the request of persons entitled to the right of assembly under the provisions of the law and of the contract, companies will guarantee the exercise of this right through the use of appropriate connection and communication tools.

The second-level agreements that will regulate the modalities of agile working must comply with the following principles:

- Provide, as a rule, 'in attendance' return to the workplace at least one day a week or at least 20% of one's monthly schedule;
- the exercise of the right to disconnection: all employees have the right to disconnect from all work tools, until the beginning of the next working day, outside normal working hours/shifts, and in any case once their daily contractual working hours have ended;
- the guarantee of video screen breaks and/or as prescribed by the company doctor, during which the employee has the right to disconnect from the work tools connected to a monitor, and also the guarantee of disconnection during the lunch break;
- the employee's right, on days of agile work, to be absent is guaranteed in compliance with the requirements and procedures laid down by law and/or identified by company regulations, using the ordinary justifications for absence, such as, by way of example but not limited to, holidays, ROL (reduction of work hours), permits under Law 104/92 (full days and by the hour), study leave;
- in the event that it becomes necessary to carry out additional, overtime, night and/or holiday work, the manner in which it is to be carried

- 5) Per tutto il periodo di vigenza dell'obbligo di distanziamento sociale all'interno dei luoghi chiusi, la pianificazione delle giornate di presenza in sede verrà effettuata e comunicata dall'Azienda, nel rispetto dei Protocolli sicurezza anti- Covid19 e del principio di rotazione.

Terminato lo stato emergenziale gli accordi aziendali e/o individuali determineranno le modalità di pianificazione delle giornate di lavoro agile, fermo restando la possibilità di contemperare le richieste del singolo dipendente con le esigenze aziendali.

Diritti sindacali

Le particolari caratteristiche che connotano il lavoro agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, su richiesta dei soggetti titolari del diritto di assemblea ai sensi delle previsioni di legge e di contratto, le imprese garantiranno l'esercizio di tale diritto attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di collegamento e di comunicazione.

Gli accordi di secondo livello che regolamenteranno le modalità di svolgimento del lavoro agile dovranno attenersi ai seguenti principi:

- Prevedere, di norma, il rientro "in presenza" sul luogo di lavoro almeno un giorno a settimana o comunque in misura non inferiore al 20% del proprio orario mensile;
- l'esercizio del diritto alla disconnessione: tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, fino all'inizio della successiva giornata lavorativa, al di fuori delle normali fasce lavorative/turni di lavoro, ed in ogni caso una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero;
- la garanzia della fruizione delle pause da videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, durante le quali il dipendente ha diritto a disconnettersi dagli strumenti di lavoro connessi ad un monitor, altresì la garanzia della disconnessione durante la pausa pranzo;
- il diritto del dipendente, nelle giornate di lavoro agile, ad assentarsi è garantito nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, rol, permessi 104 (a giornate intere e ad ore), permessi studio;

out, it being understood that it must be agreed in advance between the employee and the manager, expressly authorised in accordance with company procedures and will be remunerated in accordance with contractual provisions;

- in order to promote the dissemination of new organisational models and the improvement of company quality and productivity, specific agreements may also be defined at company level, providing for the monitoring of service levels, in compliance with Article 4 of Law 300/70, also aimed at the implementation of specific training courses directed at improving the quality of the service provided;
- the identification of places where, for reasons of security and confidentiality, agile working will be permitted;
- the possible provision for the payment of “Ticket restaurant” lunch-eon vouchers for agile working days in the same manner and amount as for on-site work;
- the introduction of economic measures and/or welfare instruments that support distance working.

- nell'eventualità in cui si renda necessario svolgere attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva le modalità di svolgimento dello stesso fermo restando che dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile, espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali;
- per favorire la diffusione di nuovi modelli organizzativi e di miglioramento della qualità e produttività aziendale potranno inoltre essere definite specifiche intese a livello aziendale, che prevedano il monitoraggio dei livelli di servizio, nel rispetto del vigente art. 4 della Legge 300/70, anche finalizzati all'attuazione di specifici percorsi formativi tesi ad implementare la qualità del servizio reso;
- l'individuazione dei luoghi in cui, per ragioni di sicurezza e riservatezza, sarà consentito lo svolgimento del lavoro in modalità agile;
- potranno prevedere la corresponsione dei Ticket restaurant per le giornate di lavoro agile nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede;
- l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengono l'attività di lavoro a distanza.

**TRAINING PROFILES
SPECIFIC TECHNICAL AND PROFESSIONAL SKILLS**

- 1) ADMINISTRATION AND SECRETARIAL STAFF**
 - Correspondence management
 - Management of information and communication flows
 - Organisation and management of paper and electronic files
 - Processing of administrative and accounting documents
 - Organisation of meetings and work events

- 2) EMPLOYEES DEALING WITH ORDINARY ACCOUNTING**
 - General accounting system configuration Basic accounting principles
 - Knowledge of VAT regulations and procedures
 - Tax and social security processing
 - Debt collection
 - Drawing up of company financial statements

- 3) SHIPPING ACCOUNTING EMPLOYEES**
 - Knowledge of professional law no. 135§/77 governing shipping agency activities
 - Management of orders and services and supplies to the ship
 - Document preparation and management
 - Management of invoicing activities on behalf of the shipowner
 - Management of suppliers to shipowners
 - Preparation and drafting of Disbursement Account
 - Rental fee collection management
 - Knowledge of main rental fee collection methods
 - Management of forwarding agents for rental fees to be collected
 - Management of forwarding agents for commission / refunds / advance charges to be settled
 - Knowledge of tax treatment of ship agency services

- 4) ADMINISTRATION AND FINANCE OFFICERS**

**PROFILI FORMATIVI
COMPETENZE TECNICO - PROFESSIONALI SPECIFICHE**

**1) ADDETTI ALLE ATTIVITA' DI AMMINISTRAZIONE E SEGRE-
TERIA**

- Gestione corrispondenza
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo - contabili
- Organizzazioni riunioni ed eventi di lavoro

2) ADDETTI ALLA CONTABILITA' ORDINARIA

- Configurazione sistema contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Conoscenza normativa IVA e procedure inerenti
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Riscossione crediti
- Elaborazione bilancio aziendale

3) ADDETTI ALLA CONTABILITA' ARMATORI

- Conoscenza legge professionale n. 135§/77 che disciplina l'attività di raccomandazione marittima
- Gestione ordini e servizi e forniture alla nave
- Predisposizione e gestione documentale
- Gestione attività di fatturazione in nome e per conto dell'armatore
- Gestione fornitori c/armatori
- Preparazione e redazione Conto Esborsi
- Gestione incasso noli
- Conoscenza principali modalità di incasso noli
- Gestione spedizionieri per noli da incassare
- Gestione spedizionieri per senserie / ristorni / advance charges da liquidare
- Conoscenza trattamento tributario delle prestazioni inerenti l'attività di raccomandazione navi

- Analytical and management accounting system
 - Budget preparation procedures
 - Reporting System
 - Monitoring of economic and financial trends
 - Management of banking services
 - Knowledge of main financial instruments
- 5) HUMAN RESOURCES OFFICERS**
- Knowledge of labour regulations and the C.C.N.L.
 - Basic principles of personnel administration and management
 - Knowledge of seafarers' employment contracts
 - Knowledge of the main seafarers' welfare regulations
 - Knowledge of payroll processing programmes
 - Knowledge of safety at work
- 6) QUALITY WORKERS**
- Basic principles of quality, procedures and certification
 - Knowledge of relevant legislation
 - Business system analysis
 - Quality system management and processing
- 7) IT WORKERS**
- Basic knowledge of information systems
 - Knowledge of programming languages and techniques
 - Operational management
 - Maintenance and Support
 - Security and protection of IT systems
- 8) SHIPPING BROKER ASSISTANTS**
- Knowledge of Law 468 /78 regulating the activity of ship brokers
 - Knowledge of the main contracts for the use of ships
 - Impact of forms in bargaining and relative knowledge of them
 - Negotiating skills
 - Post fixture shipping operations
 - Knowledge of the different types of goods transported
 - Knowledge of the different categories of ships
 - Concepts regarding the buying and selling ships and their international uses
 - Maritime bunkering

- 4) ADDETTI ALL'AMMINISTRAZIONE E FINANZA**
- Sistema di contabilità analitica e direzionale
 - Procedure di elaborazione budget
 - Sistema di reporting
 - Controllo andamento economico - finanziario
 - Gestione servizi bancari
 - Conoscenza principali strumenti finanziari
- 5) ADDETTI ALLE RISORSE UMANE**
- Conoscenza normativa del lavoro e C.C.N.L.
 - Principi base di amministrazione e gestione del personale
 - Conoscenza contratti di lavoro delle gente di mare
 - Conoscenza delle principali norme di previdenza dei marittimi
 - Conoscenza programmi di elaborazione paghe e stipendi
 - Sicurezza sul lavoro
- 6) ADDETTI ALLA QUALITA'**
- Principi base di qualità, procedure e certificazione
 - Conoscenza normativa di riferimento
 - Analisi sistema aziendale
 - Gestione e trattamento sistema qualità
- 7) ADDETTI ALLE ATTIVITA' INFORMATICHE**
- Conoscenza di base sistemi informativi
 - Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
 - Gestione operativa
 - Manutenzione e supporto
 - Sicurezza e protezione dei sistemi informatici
- 8) COADIUTORI DI MEDIATORI MARITTIMI**
- Conoscenza l. 468 /78 che disciplina l'attività di mediatore marittimo
 - Conoscenza principali contratti di utilizzazione navi
 - Incidenza dei formulari nella contrattazione e relativa conoscenza degli stessi
 - Modalità di contrattazione
 - Post - fixture
 - Conoscenza delle diverse tipologie di merce trasportate
 - Conoscenza delle diverse categorie di navi
 - Nozioni di compravendita navi e relativi usi internazionale
 - Bunkeraggio marittimo

9) SHIPS ASSISTANCE STAFF

- Knowledge of the ship, its qualities and different types
- Knowledge of the structural characteristics of cargo transport
- Knowledge of typical maritime transport documents
- Knowledge of ship arrival/departure procedures
- Knowledge of rules governing the disembarkation / embarkation of crews
- Main maritime health regulations
- Knowledge of main techniques of goods packing - loading and unloading - stowage and handling
- Protection of the marine environment from pollution
- Safety Procedures

10) TRAFFIC OFFICE WORKERS

- Knowledge of scheduled transport
- General knowledge of typical line transport documents
- Document preparation and management
- Invoicing activity management Fixed Rights

11) SEA AND LAND TRAFFIC COMMERCIAL MANAGEMENT OFFICERS

- International trade evaluation
- Knowledge of import/export regulations
- International buying and selling and Incoterm rules
- Knowledge of different types of transport and shipping
- Knowledge of different contracts for ship use
- Knowledge of maritime insurance and breakdowns
- Transport and maritime law

12) SEA AND LAND TRANSPORT OPERATIONAL MANAGEMENT OFFICERS

- Planning and management of shipping flows
- Management of goods information flows Management of container information flows
- Traffic management of full and empty containers
- Knowledge of the different types of goods transported
- Knowledge of port service rates and ship supplies
- Port labour regulations
- Terminal liaison and related procedures

9) ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI ASSISTENZA ALLE NAVI

- Conoscenza della nave, sue qualità e diverse tipologie
- Conoscenza delle caratteristiche strutturali del trasporto di carico
- Conoscenza dei documenti tipici del trasporto marittimo
- Conoscenza procedure arrivo/partenza nave
- Conoscenza norme che regolano lo sbarco /imbarco equipaggi
- Principali norme di sanità marittima
- Conoscenza principali tecniche di imballaggio merce - carico e scarico - stivaggio e movimentazione
- Tutela dell'ambiente marino dall'inquinamento
- Procedure di sicurezza

10) ADDETTI ALL'UFFICIO TRAFFICO

- Nozione di trasporto di linea
- Conoscenza generale dei documenti tipici del trasporto di linea
- Predisposizione e gestione documentale
- Gestione attività fatturazione Diritti Fissi

11) ADDETTI ALLA GESTIONE COMMERCIALE DEL TRAFFICO MARITTIMO E TERRESTRE

- Valutazione scambi internazionali
- Conoscenza normativa import/export
- Compravendita internazionale e regole
- Incoterms Conoscenza diverse tipologie di trasporti e spedizioni
- Conoscenza dei diversi contratti di utilizzazione nave
- Conoscenza relative alle assicurazioni marittime ed avarie
- Normativa dei trasporti e diritto marittimo

12) ADDETTI ALLA GESTIONE OPERATIVA DEI TRASPORTI MARITTIMI E TERRESTRI

- Pianificazione e gestione dei flussi di spedizione
- Gestione dei flussi informativi delle merci
- Gestione dei flussi informativi dei contenitori
- Gestione traffico contenitori pieni e vuoti
- Conoscenza delle diverse tipologie di merci trasportate
- Conoscenza tariffe servizi portuali e forniture nave
- Normativa lavoro portuale
- Rapporti con i terminal e relative procedure
- Gestione merci pericolose in contenitori e rinfusa

- Dangerous goods management in containers and bulk
- Anomaly and emergency resolution management
- Knowledge of main customs regulations and relevant documentation

13) INTERMODAL TRAFFIC MANAGERS

- Procedures and documentation relating to container traffic
- Technical-operational skills in the composition of intermodal block trains
- Commercial capacity to conclude contracts with railway, shipping and airline companies
- Knowledge of market economic conditions and customers
- Knowledge of transport unit weights and measures.

- Gestione risoluzione anomalie ed emergenze
- Conoscenza principali norme doganali e documentazione inerente

13) ADDETTI ALLA GESTIONE DI TRAFFICO INTERMODALE

- Procedure e documentazione relative al traffico contenitori
- Capacità tecnico - operative nella composizione di treni blocco intermodali
- Capacità commerciali di stipulare contratti con imprese ferroviarie, marittime ed aeree
- Conoscenza delle condizioni economiche del mercato e clientela
- Conoscenza dei pesi e misure unità di trasporto.

LEVEL II BARGAINING
Minutes of Agreement

On 17 June 2008

The following parties met to agree on the unitary regulation of level II bargaining provided for in Article 47 of the CCNL for the category:

National federation of shipping agents, air agents and public shipping brokers (FEDERAGENTI)

and

Italian Transport Workers Federation (FILT - CGIL)

Italian Transport Federation (FIT - CISL)

Italian Transport Workers Union (UIL - Transport)

The Parties:

- agree to the economic increases as set out in the attached table with effect from 1 April 2008 under the heading “Second Level Element” ESL, to impact on all contractual provisions;
- in relation to the commitment undertaken at the time of the economic renewal of the 2006 CCNL concerning the regulation of the aspects related to the payment of extra allowance over minimum pay (“*super-minimi*”), the parties agree that this issue will be addressed at the time of the forthcoming renewal of the category CCNL;
- the parties confirm the need to identify the most effective IT tools for employees to take advantage of the training courses provided by the National Bilateral Body for the category. This is in order to improve professionalism and efficiency of work and business organisation;
- This agreement will expire six months after the expiry of the future national contract.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO
Verbale di accordo

Il giorno 17 giugno 2008

Si sono incontrate

Federazione nazionale agenti raccomandatari marittimi, agenti aerei e pubblici mediatori marittimi (FEDERAGENTI)

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT - CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT - CISL)

Unione italiana lavoratori trasporti (UIL - Trasporti)

al fine di regolamentare a livello unitario la contrattazione di II livello prevista dall'art. 47 del CCNL di categoria.

Le parti:

- convengono gli aumenti economici così come riportati nella tabella allegata a decorrere dal 1° aprile 2008 denominati sotto la voce “Elemento di secondo livello” ESL, da valersi come incidenza su tutti gli istituti contrattuali;
- in relazione all'impegno assunto in occasione del rinnovo economico del CCNL del 2006 relativo alla regolamentazione degli aspetti legati all'erogazione dei superminimi, le parti convengono che tale problematica verrà affrontata in occasione dell'imminente rinnovo del CCNL di categoria;
- le parti confermano la necessità di individuare gli strumenti informatici più efficaci per la fruizione da parte dei dipendenti dei corsi di formazione erogati dall'Ente Bilaterale Nazionale di categoria. Ciò al fine di migliorare la professionalità e l'efficienza del lavoro e dell'organizzazione d'impresa;
- Il presente accordo avrà scadenza sei mesi dopo la scadenza del futuro contratto nazionale.

The parties agree that level II bargaining is exercised at national, territorial and company level; it is understood that these levels cannot be combined. Where bargaining is exercised at company or territorial level, it constitutes the present negotiable level.

Copies of the concluded agreements will be filed with the relevant territorial associations.

The entering into, in the manner described above, of a company agreement will result in the non-application of this agreement.

In the company bargaining, the contracting parties shall expressly acknowledge the replacement nature of the new agreement.

LEVEL II AGREEMENT Effective 1 April 2008

LEVELS	AMOUNT OF INCREASE
SEVENTH	47.87
SIXTH	45.70
FIFTH	44.47
FOURTH	42.00
THIRD	37.06
SECOND	35.51
FIRST	30.88

Le parti convengono che la contrattazione di II livello si esercita a livello nazionale, territoriale ed aziendale; resta inteso che tali livelli tra loro non possono cumularsi. Laddove la contrattazione sia esercitata a livello aziendale o territoriale, essa costituisce il presente livello negoziabile.

Copia degli accordi stipulati sarà depositata presso le associazioni territoriali di competenza.

La stipula, con le modalità sopradescritte, di un contratto aziendale determinerà la sua applicazione con la conseguente non applicazione del presente accordo.

Nella contrattazione aziendale le parti stipulanti daranno espressamente atto della natura sostitutiva del nuovo accordo.

ACCORDO di II LIVELLO Decorrenza 1° Aprile 2008

LIVELLI	IMPORTO AUMENTO
SETTIMO	47.87
SESTO	45.70
QUINTO	44.47
QUARTO	42.00
TERZO	37.06
SECONDO	35.51
PRIMO	30.88

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

