

## **6. Malattia e infortunio**

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 3 mesi in caso di comporta c.d. secco,
- 4 mesi in caso di comporta c.d. per sommatoria.

## **RACCOMANDAZIONE**

ASCOTRIBUTI invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55 del presente contratto.

## **7. Formazione**

Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

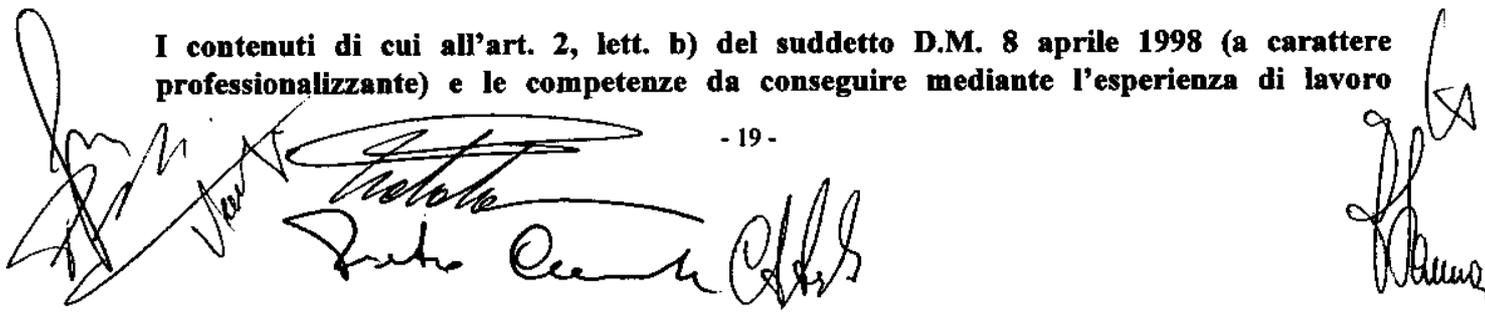
La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

- b) per la formazione degli apprendisti le aziende, - in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali - articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro



devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'azienda;

- c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

#### 8. Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

#### 9. Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dalla vigente normativa sulle libertà sindacali.

#### 10. Rinvii

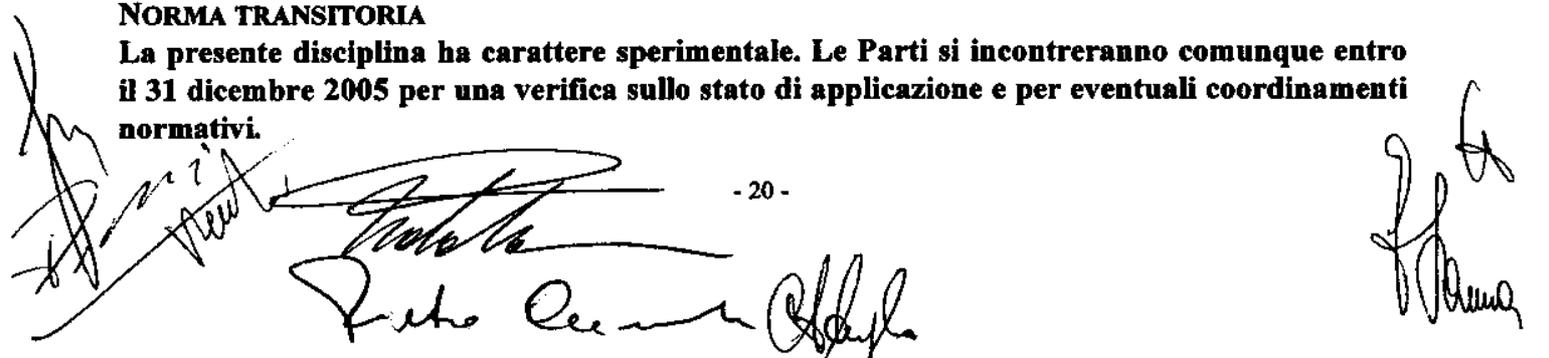
Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XII e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

#### CHIARIMENTO DELLE PARTI

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

#### NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 dicembre 2005 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.



**Art. 12 - Somministrazione di lavoro**

**Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.**

~~Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.~~

Nota

Luigi C...

Alf...

6

Il

Alf...

**Art. 13 – Contratto di inserimento**

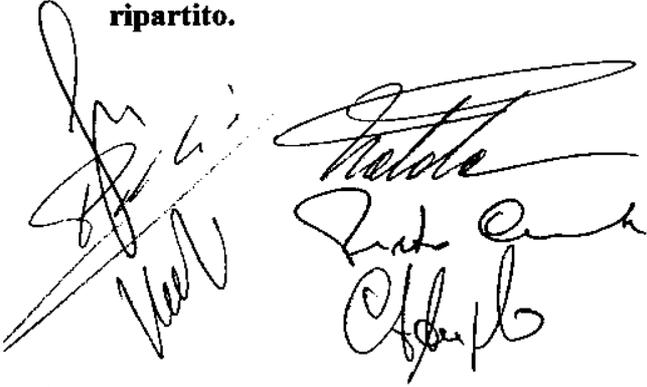
**Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato con un numero minimo di 5 dipendenti.**

*[Handwritten signatures and initials]*  
Vest  
C. d. d. s.  
C. d. d. s.  
C. d. d. s.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**Art. 14 – Rinvio**

**Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.**



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



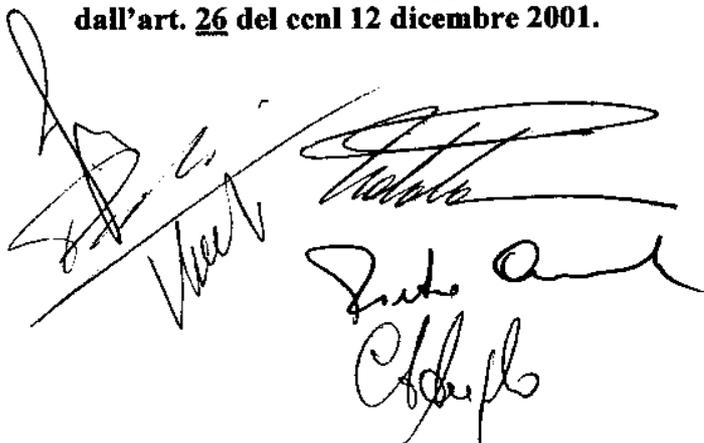
Handwritten signature in the bottom right corner.

**Art. 15 - Commissione paritetica in materia  
di lavoro a tempo parziale e di contratti  
di lavoro a tempo determinato**

**1. Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, nell'ambito di una Commissione paritetica, le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del ccnl 12 dicembre 2001.**

**2. La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.**

**3. Nel frattempo, resta applicabile, in materia di lavoro a tempo parziale, quanto previsto dall'art. 26 del ccnl 12 dicembre 2001.**



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be 'C. M...' and 'C. M...'.



Handwritten signature in the bottom right corner.

L'art. 32 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di **“Reperibilità e indennità per intervento”** è sostituito dal seguente:

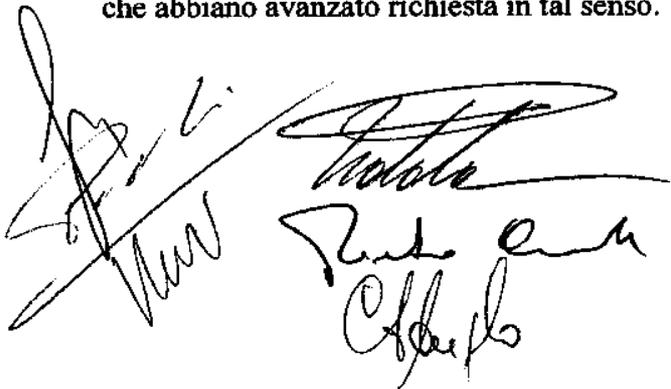
Art. 16 – Reperibilità e intervento

1. Il concessionario ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, **centri elettronici**, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

2. Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- **€ 30,68** raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di **€ 13,95**;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di **€ 18,42**; **per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 79.**

3. L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

L'art. 52 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Ferie" è sostituito dal seguente:

Art. 17 - Ferie

**1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.**

**2. Aree professionali:** La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

- con oltre 10 anni di anzianità	giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità	giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni	giorni 20 lavorativi
	(22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, 4º livello retributivo)

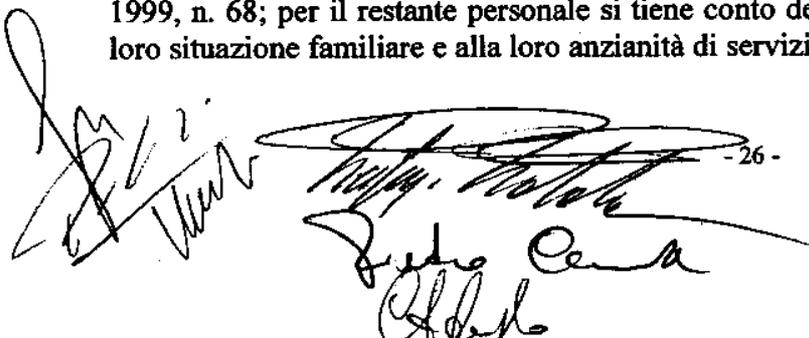
**Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.**

**3. Quadri direttivi:** A far tempo dal 1º gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

**4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dal concessionario, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.**

**5. L'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.**

**6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.**

 - 26 -



7. Il concessionario può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.

8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta del concessionario, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

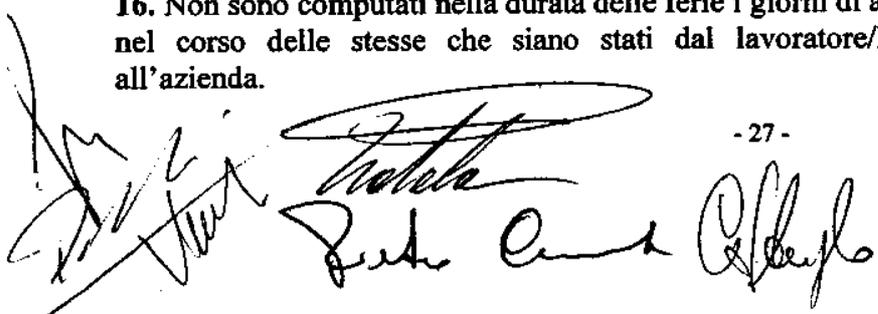
12. Durante il periodo di ferie compete al lavoratore/lavoratrice l'intero trattamento economico. La quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 viene determinata in base alla media "ragguagliata a mese" delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi 12 mesi.

13. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20) (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).

14. Nel caso che il lavoratore/lavoratrice sia cessato dal servizio nel corso dell'anno ed abbia usufruito di ferie per un periodo maggiore di quello spettantegli in proporzione dei mesi di servizio prestato, gli verrà trattenuta dalla liquidazione una somma corrispondente a tanti dodicesimi della retribuzione del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio interi non prestati nell'anno.

15. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

16. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all'azienda.

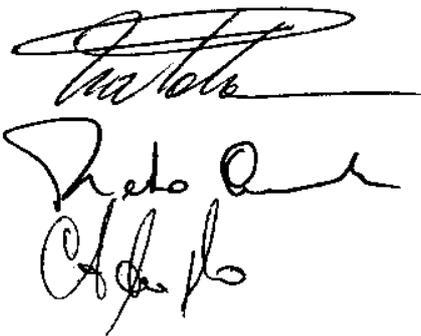
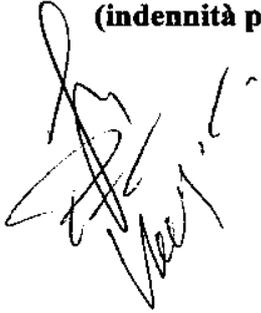


**Nel nuovo ccnl è inserito il seguente capitolo: Politiche sociali e di salute e sicurezza**

**Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.**

Articoli da inserire nel nuovo capitolo

**54 (permessi per motivi personali o familiari – aspettativa non retribuita – congedo matrimoniale), 55 (malattie e infortuni), 56 (maternità), 57 (servizio militare), 65 (lavoratori studenti), 66 (borse di studio), 82 (assistenza sanitaria per i QD di 3° e 4° livello), 102 (flessibilità individuali, limitatamente al 2° e 3° comma), 104 (videoterminali), 105 (pausa per addetti ai centralini), **appendice n. 2** (volontariato, unioni di fatto, tutela della dignità delle donne e degli uomini, rispetto delle convinzioni religiose, mobilità nelle aree urbane, provvidenze per i disabili), ... (indennità per centralinisti non vedenti).**



L'art. 55 del CCNL12 dicembre 2001 in tema di "Malattie e infortuni" è sostituito dal seguente:

Art. 18 - Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di **sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS)**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi).

5. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.

6. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne sia entrato in possesso dei

requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data; se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

7. Durante i predetti periodi di assenza compete al lavoratore/lavoratrice la retribuzione integrale, oltre agli assegni familiari. Ai lavoratori con mansioni di ufficiali della riscossione e di messi notificatori compete inoltre la quota parte considerata retribuzione dei compensi di cui agli artt. 43, 44 e 45 determinate in base alla media, ragguagliata a mese, delle somme complessivamente percepite a tali titoli negli ultimi dodici mesi.

8. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

9. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dal concessionario con deduzione di tutte le somme che il lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

10. Le aziende signaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comportamento contrattualmente previsto.

11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

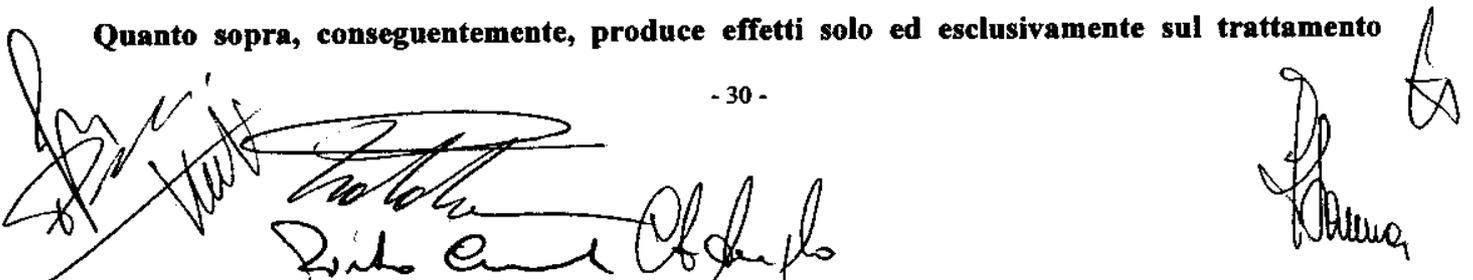
12. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

13. I lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comportamento per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore/lavoratrice, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento

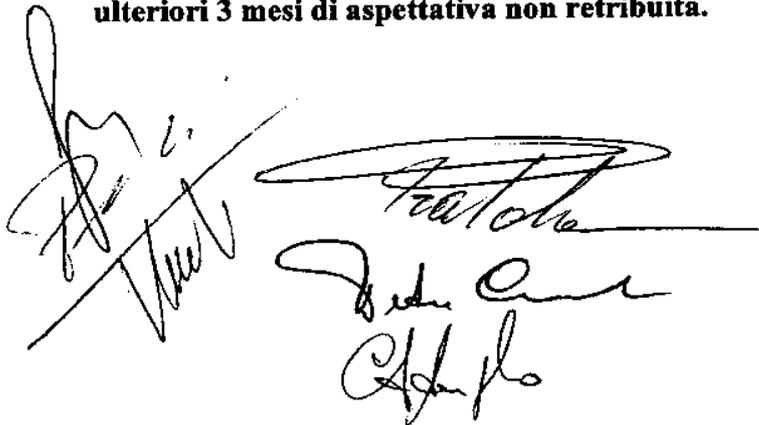


(retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

**Esempi a verbale:**

1. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.

2. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

A collection of handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'F. F. F.' and another that looks like 'J. C. C.'.A handwritten signature in the bottom right corner of the page, consisting of a large initial 'G' followed by a name that is partially illegible.

L'art. 57 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Obblighi di leva" è sostituito dal seguente:

#### Art. 19 - Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.
2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di ferie, di malattia e di preavviso.
3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dal concessionario al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.
4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il lavoratore è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.
6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

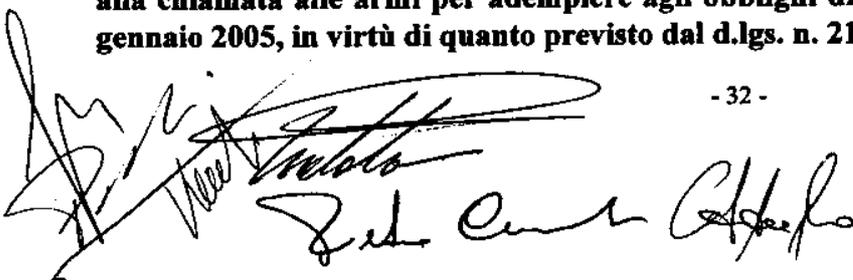
- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi : 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi :
  - 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 74;
  - 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;
- per il 4° livello dei quadri direttivi :
  - 89,00% della voce stipendio;
  - 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

7. Per quanto concerne, invece, gli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per ogni scatto maturato, l'omonima voce "scatti di anzianità", con l'esclusione pertanto dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

8. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

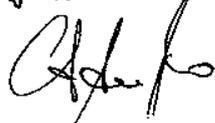
#### CHIARIMENTO

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.



**Art. 20 - Indennità per centralinisti non vedenti**

**L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1989 è fissata in € 5, elevata ad € 6 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.**

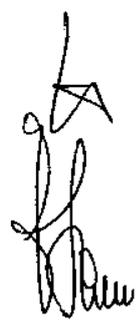
  
V. Venturi  
  
D. De Luca  




**Art. 21 – Sicurezza antirapina**

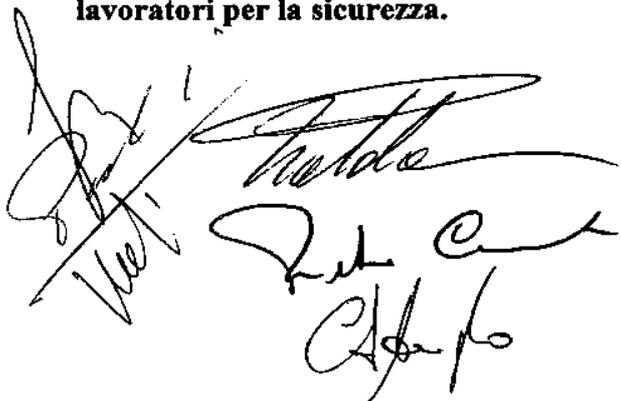
**In sostituzione della Dichiarazione in calce all'art. 12 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti stipulanti si danno atto che le aziende concessionarie considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994, così come modificato dalla l. n. 39 del 2002.**

  
Vero  
  
Vero  
C  
C  
C



**Art. 22 – Commissione nazionale per la sicurezza**

**In relazione a quanto previsto nell'Appendice n. 1 in calce al ccnl 12 dicembre 2001, nonché nell'accordo 8 gennaio 2003, è istituita, entro 60 giorni dalla definizione dell'accordo di rinnovo del ccnl, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d. lgs. n. 626 del 1994, alla quale è affidata, oltre a quanto già previsto all'art. 10 dell'accordo 11 aprile 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



Handwritten signature in the bottom right corner.

L'art. 58 del CCNL 12 dicembre 2001 in tema di "Missioni" è sostituito dal seguente:

#### Art. 23 – Missioni

1. Al personale inviato in missione compete:

- a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2<sup>a</sup> classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km., il viaggio viene effettuato in 1<sup>a</sup> classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dal concessionario spetta il rimborso del biglietto di classe turistica.  
Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1<sup>a</sup> classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dal concessionario;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda;
- d) il trattamento di seguito indicato.

2. Tutte le spese devono essere documentate.

3. Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria. L'azienda può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

4. Oltre il predetto limite temporale il lavoratore/lavoratrice può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, al lavoratore/lavoratrice compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo.

**Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.**

5. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

6. Nell'ipotesi di cui al 4° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere

