

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE AEROFOTOGRAMMETRICHE

1 luglio 1999 - 30 giugno 2003

AVVERTENZA - RICOSTRUZIONE TESTUALE CON INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il presente documento è una ricostruzione editoriale realizzata con strumenti di intelligenza artificiale sulla base di un testo non digitalizzato in formato editoriale. Non costituisce copia autentica, ufficiale o conforme del CCNL sottoscritto dalle Parti e non deve essere considerato sostitutivo del documento firmato. La ricostruzione può contenere errori di trascrizione, impaginazione, caratteri o omissioni derivanti dalla fonte testuale. Per ogni utilizzo giuridico, contrattuale o interpretativo occorre fare riferimento al testo originale sottoscritto dalle Parti.

RICOSTRUZIONE EDITORIALE - SETTEMBRE 2026

NOTA ALLA PRESENTE EDIZIONE

Il contenuto che segue è stato reimpaginato in forma di contratto collettivo a partire dalla fonte testuale fornita. Sono stati mantenuti, per quanto possibile, struttura, numerazione degli articoli, denominazioni, importi e formulazioni presenti nella fonte. L'intervento riguarda principalmente la ricomposizione tipografica e la leggibilità.

Previa sigla della bozza avvenuta il 31 marzo dell'anno 2000, il giorno 9 maggio 2000

da una parte tra

- Associazione Nazionale Imprese Aerofotogrammetriche (ANIAF), tramite

la Commissione per il rinnovo del CCNL, rappresentata dai sigg. Enzo Scambia (Presidente), Vasco Alinari e Giulio De Santis;

- Federazione Italiana industrie e servizi professionali e del

Terziario Avanzato (FITA), rappresentata dal Direttore, dr. Giovanni Treviso; con l'assistenza dell'Unione Industriali di Roma, rappresentata dal dr. Stefano Bartolomei;

dall'altra tra

- SLC-CGIL, rappresentata dai sigg. Alberto Di Giovanni (Segretario nazionale) e Riccardo Ferraro, SLC nazionale;

- FISTel-CISL, rappresentata dai sigg. Fulvio Giacomazzi (Segretario generale), Emilio Subachi e Armando Giacomazzi (Segretari aggiunti), Oreste Abbà, Raffaella di Rodi e Daniele Mattaccini, con l'assistenza del sig. Francesco Ambrosi;

- UILSIC-UIL, rappresentata dai sigg. Bruno Di Cola (Segretario generale), Natalino Palombo (Segretario generale aggiunto), Pierluigi Salvagni e Riccardo Catini (Segretari nazionali), con l'assistenza del sig. Antonio Giansanti

è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti delle aziende aerofotogrammetriche

Dichiarazione delle parti stipulanti.

Le parti si danno atto che è loro comune intenzione operare affinché il presente CCNL trovi applicazione presso tutte le aziende esercenti l'attività di aerofotogrammetria e cartografia.

PREMESSA

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILSIC-UIL e ANIAF

A) preso atto del permanere dello stato di difficoltà che caratterizza

il comparto produttivo aerofotogrammetrico italiano a causa di generale mancanza di programmazione della domanda pubblica, di adeguata qualificazione complessiva delle imprese di settore operanti sul mercato e di omogenee scelte tecnico-scientifiche;

B) considerato che è stata attuata un'Intesa tra Stato - Regioni e

Province autonome - Enti Locali ed Enti Cartografici nazionali per la ristrutturazione organica di tutto il settore geotopocartografico, che è oggetto del PdL n. 394/96 del sen. Veltri e che in questo grande progetto sono state coinvolte sia le OO.SS. che ANIAF; C) tenuto conto che è indispensabile diffondere presso tutti gli Enti pubblici nazionali e locali e presso gli Enti privati, che possono appaltare cartografia e sistemi informativi territoriali, la cultura e le conoscenze che riguardano la nostra attività in modo che sia favorita la più corretta e più diffusa partecipazione delle imprese specializzate nel settore, rifiutando per la qualificazione alle gare l'adozione di criteri troppo permissivi (con l'ammissione di imprese non sufficientemente organizzate ed affidabili o che non applicano il CCNL Aerofotogrammetrici) o troppo severi, rispetto alle dimensioni dell'appalto e al possibile numero delle imprese ammissibili (con la riduzione del numero dei concorrenti e conseguente danno economico per le stesse amministrazioni); D) considerato che è indispensabile, per la tutela dei diritti dei lavoratori e la garanzia per uguali opportunità di concorrenza per le imprese nello specifico campo dei rilevamenti aerofotogrammetrici, che venga sempre richiesta dagli Enti appaltanti o subappaltanti l'applicazione del CCNL per i dipendenti delle aziende aerofotogrammetriche; E) considerato che è essenziale monitorare l'evolversi del mercato per ogni opportuno controllo ai fini del suo buon andamento; nell'interesse generale e

quindi anche delle imprese e dei relativi dipendenti; F) ritenuto che è essenziale, in questo periodo di rapida evoluzione della tecnologia nel campo dei rilievi aerofotogrammetrici e in particolare per la cartografia digitale e per l'ortofotocarta digitale, che le imprese e i propri dipendenti si aggiornino continuamente per essere al passo dell'evoluzione tecnologica;

TUTTO CIO' PREMESSO, DECIDONO DI ATTIVARSI ALLO SCOPO DI:

- 1) ottenere per le OO.SS. e per ANIAF una maggiore concreta presenza e

visibilità nei progetti di riorganizzazione della Struttura che dovrà sovrintendere alla realizzazione delle linee guida della cartografia alle varie scale e dei sistemi Informativi e all'unificazione dei capitolati;

- 2) costituire un Osservatorio sugli Appalti paritetico tra le OO.SS. e

ANIAF per monitorare il mercato, il quale si riunirà ogni 3 mesi (salvo casi urgenti), prevedendo la possibilità d'intervento presso le amministrazioni per ottenere, nel rispetto delle leggi in vigore, tutte le possibili modifiche sia nei bandi di gara, che nelle ammissioni alle gare, che nelle assegnazioni degli appalti, con eventuale incarico, ai fini della rappresentanza ANIAF a livello operativo, a un tecnico di riconosciuta autorevolezza;

- 3) favorire lo svilupparsi di corsi di formazione dei lavoratori del

comparto aerofotogrammetrico, in particolare per quanto riguarda le attività interessate dai più recenti sviluppi tecnologici, nonché la sensibilizzazione delle imprese allo sviluppo del Sistema Qualità.

PARTE I - NORME GENERALI

Art. 1 - Validità e limiti di applicabilità.

Il presente CCNL disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra il personale dipendente e le aziende che utilizzano il metodo aerofotogrammetrico e tecniche connesse per la formazione e la gestione di elaborati di natura cartografica (sia classica che numerica, che digitale e tematica in generale), nonché di immagini fotogrammetriche per l'ortofocarta digitale e di Sistemi informativi territoriali.

Le parti confermano la natura manifatturiera dell'attività svolta dalle aziende operanti nel settore aerofotogrammetrico, anche ai fini dell'inquadramento INPS nelle attività industriali.

Le parti si danno atto che il codice ISTAT della classificazione delle attività economiche per le aziende aerofotogrammetriche è il n. 74.20.4 (Attività di aerofotogrammetria e cartografia).

Art. 2 - Osservatorio nazionale.

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con periodicità trimestrale. A tal fine l'Osservatorio dovrà predisporre schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui seguenti andamenti: flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici per i laboratori fotografici e di riproduzione cartografica, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

L'Osservatorio costituirà sede d'esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive dell'occupazione. In questo ambito, con riferimento alla occupazione femminile, verrà effettuata un'attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/91, al fine d'individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di una Commissione tecnica, comunemente indicata dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le parti s'impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo dell'occupazione, ad operare congiuntamente presso le confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il 31.5.00, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema d'inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale.

I lavori inizieranno entro il 31.5.00 e si concluderanno entro il mese di ottobre 2000. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle parti stipulanti.

La Commissione tecnica paritetica avrà l'incarico di procedere ad un monitoraggio del mercato al fine di realizzare, per quanto possibile, un opportuno controllo sul rispetto delle leggi in vigore, dei bandi di gara, delle assegnazioni degli appalti e il rispetto del CCNL nell'interesse delle imprese e dei lavoratori del settore.

Art. 3 - Formazione e aggiornamento professionale.

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e s'impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive, degli impianti e delle risorse umane.

Le parti pertanto demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste decorre dal 1° luglio 1999 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 giugno 2001 e, per la parte normativa, fino al 30 giugno 2003. Esso s'intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti 3 mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo CCNL.

Le parti si danno atto di avere tenuto presenti, nella redazione del presente contratto, i Protocolli d'intesa 22.1.83, 23.7.93 e 22.12.98.

Art. 5 - Diritti sindacali.

I diritti sindacali sono quelli previsti dalla legge 20.5.70 n. 300. Fermo restando quanto sopra stabilito, nelle aziende con più di 5 dipendenti, i lavoratori avranno diritto a 5 ore retribuite all'anno da utilizzare per assemblee durante l'orario di lavoro e potranno altresì eleggere, al loro interno, con l'assistenza delle OO.SS., un loro rappresentante per i rapporti con la Direzione dell'azienda. Tale rappresentante non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività sindacale.

Art. 6 - Permessi sindacali.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30, legge 20.5.70 n. 300, ai lavoratori che siano membri degli organismi direttivi nazionali o provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nella stessa azienda non potranno essere attribuite più di 60 ore annue a detto titolo per ciascuna O.S.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali.

In applicazione di quanto previsto dall'art 26, legge 20.5.70 n. 300, l'azienda opererà la trattenuta in percentuale nella misura dell'1% sui valori base contrattuali e contingenza (ed EDR) previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili e sarà effettuata ogni mese. La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne una nuova. Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate a ciascun sindacato tramite banca.

Art. 8 - Affissioni e distribuzione stampa sindacale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, legge 20.5.70 n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai sindacati provinciali e regionali aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto l'affissione, in apposito albo, di comunicati aventi per oggetto materie d'interesse sindacale e di lavoro, a firma dei responsabili dei sindacati medesimi.

Copia delle comunicazioni di cui al comma precedente dovrà essere preventivamente consegnata alla Direzione.

La stampa sindacale potrà essere distribuita ai lavoratori anche nell'azienda, purché fuori dell'orario di lavoro e previa consegna di 1 copia alla Direzione dell'azienda.

Art. 9 - Sistema di informazione.

Annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, ANIAF, sulla base degli elementi raccolti, fornirà, al livello nazionale, regionale e territoriale, informazioni globali riguardanti le prospettive economiche e produttive del settore con particolare riferimento alle evoluzioni della tecnologia che possono avere significativi riflessi sui processi produttivi e le prevedibili implicazioni sull'occupazione.

Inoltre le parti verificheranno la possibilità di azioni congiunte nei confronti delle Regioni per i piani di formazione professionale e nei confronti delle istituzioni pubbliche al fine di una regolamentazione del servizio cartografico nazionale.

Art. 10 - Igiene e sicurezza del lavoro.

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione degli addetti i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando, altresì, la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 22.6.95.

Per quanto concerne l'uso di attrezzature munite di videoterminale, si fa rinvio al titolo VI, D.lgs. n. 626/94.

Ai sensi dell'Accordo interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza (RLS) nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito della RSU nei numeri previsti dall'Accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del RLS vengono assunti dal Delegato d'impresa ove tale carica sia stata attivata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei RLS, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'accordo Interconfederale.

Art. 11 - Relazioni industriali e controversie.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le parti assumono l'impegno anche in relazione all'"Accordo 22.1.83", di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto da esperirsi tra le organizzazioni nazionali stipulanti.

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda, tramite la RSA o il Delegato d'impresa, dovranno esser deferite alle competenti organizzazioni territoriali (o nazionali) dei lavoratori e dell'ANIAF, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esprimere 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. L'iter delle controversie, di cui al precedente comma, dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta d'intervento da parte delle organizzazioni territoriali industriali e, nel caso di mancato accordo comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro 60 giorni, sempre dal ricevimento della richiesta d'intervento dell'Associazione nazionale.

Art. 12- Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure d'introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano ricadute sui livelli di occupazione o significativi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla RSU e/o alle OO.SS. territoriali preventivamente alla loro adozione i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Art. 13 - Appalti e subappalti.

Le lavorazioni previste dal presente contratto, riguardanti l'intero ciclo produttivo, potranno essere affidate (secondo le disposizioni di legge in materia di subappalto) soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il CCNL del settore aerofotogrammetrico.

L'applicazione del CCNL può essere attestata mediante la certificazione di adesione all'organizzazione imprenditoriale stipulante.

In mancanza di rapporto associativo le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad esempio attraverso attestazione dell'Ispettorato del lavoro) la prova dell'integrale applicazione del CCNL aerofotogrammetrico.

Per il lavoro a domicilio si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 14 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto. Trattamento

di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni Istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

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

Art. 15 - Norme complementari.

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

PARTE II - NORMATIVA ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 1 - Documenti per l'assunzione.

L'assunzione del lavoratore dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

1. la data di assunzione;
2. il livello professionale cui il lavoratore viene assegnato;
3. il trattamento economico;
4. la durata dell'eventuale periodo di prova;
5. in caso di part-time le ulteriori clausole previste nell'art. 7 della

PARTE II.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1. libretto di lavoro;
2. codice fiscale;
3. stato di famiglia (per il capo famiglia);
4. carta d'identità o documento equipollente;
5. eventuale titolo di studio;
6. certificato medico attitudinale rilasciato da Ente di Diritto pubblico.

Alla cessazione del rapporto di lavoro gli eventuali documenti in possesso dell'azienda dovranno essere restituiti al lavoratore e nel libretto di lavoro dovranno essere riportate le indicazioni relative alla durata del rapporto, al livello di appartenenza e alle mansioni disimpegnate.

Art. 2 - Contratto a tempo determinato - Contratto di lavoro temporaneo.

A) L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato, oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazione da quelle normalmente impiegate;
- sostituzione di lavoratori in ferie o aspettativa;
- punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenza di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.

B) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla

legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dalla precedente lett. A), nonché per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato. Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al 5° e 6° livello. In sede aziendale, tra Direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori temporanei. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

C) I lavoratori assunti con i contratti di cui alla precedente lett. A) con riferimento alle fattispecie sopra individuate non potranno superare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle aziende. I lavoratori assunti con i contratti di cui alla precedente lett. B) con riferimento alle fattispecie sopra individuate non potranno superare il 15% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle aziende. Comunque i contratti di cui alle lett. A) e B) non potranno complessivamente superare i 4 dipendenti per le aziende fino a 15 dipendenti e il 30% nelle aziende oltre i 15 dipendenti. In sede aziendale, con accordo tra Direzione e RSU, le percentuali di cui sopra possono essere elevate e possono essere individuate nuove fattispecie. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità intera superiore.

D) La Direzione aziendale comunicherà preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratti di lavoro a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo nonché le durate e i motivi. Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, 1 volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda fornirà agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero e i motivi dei contratti di lavoro a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. La durata dei contratti di cui ai punti A) e B) stipulati per sostituire lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

Art. 3 - Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Durata.

Il contratto di apprendistato ha la durata di 48 mesi per i lavoratori appartenenti al 5° livello (e destinati al 4°), 30 mesi per i lavoratori appartenenti al 6° livello (e destinati al 5°). In casi particolari di lavoratori che abbiano conseguito diplomi universitari specifici (o altri titoli equipollenti) e che verranno inquadrati dopo l'apprendistato al 3° livello, è possibile attivare il contratto di apprendistato del 4° livello, che ha la durata di 36 mesi. Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

Periodo di prova.

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di 1 mese con riferimento ai livelli 4° e 5°, e di 2 mesi con riferimento al livello 6°; detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratti di apprendista che nell'ambito di precedente rapporto abbia frequentato i corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Trattamento economico.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, dell'ex indennità di contingenza e dell'EDR del livello d'inquadramento per il quale è stato assunto:

1° terzo del periodo	75%
2° terzo del periodo	80%
ultimo terzo del periodo	90%

Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove d'idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale e l'inquadramento contrattuale per il quale è stato assunto. Al termine di 1 anno dall'inquadramento nel livello di assunzione l'apprendista passerà al livello superiore.

Formazione esterna.

La formazione esterna all'azienda, pari a 120 ore medie annue, si realizza nelle forme previste dalle norme di legge e dai relativi decreti ministeriali. Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le ore di formazione esterna di cui al comma precedente saranno ridotte alla metà. Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative computate nell'orario di lavoro.

Cumulabilità.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché si riferiscano alla stessa attività e non siano separati da interruzioni superiori a 1 anno, sempreché l'apprendista documenti, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione.

Art. 4 - Periodo di prova.

L'assunzione del lavoratore può avvenire con un periodo di prova da notificarsi per iscritto, non superiore a 6 mesi - prorogabile consensualmente di altri 6 mesi. Per i lavoratori assunti al 5° e 6° livello tali periodi vengono ridotti rispettivamente a 4 e 2 mesi. Per i contratti a termine, di apprendistato e di formazione valgono le specifiche disposizioni.

Non sono ammesse altre protrazioni né la rinnovazione del periodo di prova.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle 2 parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Alla scadenza del periodo di prova il lavoratore s'intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Art. 5 - Orario di lavoro.

La durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è di 6 ore e 40 minuti giornalieri e di 40 ore settimanali. L'interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa tra le ore 12,00 e le 14,00, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

La realizzazione della distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (settimana corta) potrà essere concordata in sede aziendale, fermo restando che il 6° giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

In caso di effettuazione di turni di lavoro, il loro svolgimento dovrà essere determinato settimana per settimana e dovranno essere regolati come segue:

- 1° e 2° turno: ore 6,40 giornaliere (con possibilità di variare tra 6 e 7 ore, con una media nel mese di ore 6,40 al giorno);
- 3° turno: ore 6 giornaliere.

In ogni caso ai turnisti di cui sopra sarà corrisposta la retribuzione relativa a 6 ore e 40 minuti giornalieri e la maggiorazione del 6% per il

1° e 2° turno e del 13% per il 3° turno del salario contrattuale. Se il

datore di lavoro non usufruisce del vantaggio di avere 2 o più turni sullo stesso strumento (restitutore, videografico, ecc.) l'eventuale adozione di un orario corrispondente ad uno dei turni, disposta su richiesta del lavoratore, non comporta l'applicazione delle maggiorazioni di cui sopra.

Per far fronte alle variazioni d'intensità della produzione l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo.

In questo caso l'azienda informerà le RSA delle necessità produttive per esaminare le conseguenti implicazioni organizzative e concordare le modalità di attuazione per l'intera azienda, per reparti, unità produttive o singole fasi di lavorazione, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, entro i limiti dell'orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori dell'orario settimanale contrattuale.

Gli incontri tra Direzione aziendale e RSA si terranno con periodicità compatibile con le possibilità di previsione per i periodi con prestazioni sia superiori che inferiori all'orario contrattuale. Gli scostamenti del programma così definito saranno tempestivamente comunicati alla RSA e dovranno comunque essere realizzati entro 3 mesi dalla data inizialmente prevista.

Le prestazioni eccedenti i regimi d'orario come sopra programmati saranno considerate supplementari e/o straordinarie agli effetti contrattuali.

Nell'ambito di regimi d'orario plurisettimanali ai lavoratori interessati verrà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia in quelle nelle quali abbiano effettuato prestazioni inferiori. Il lavoratore che non abbia potuto effettuare, totalmente o parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, verrà posto in condizione di recuperare le ore non prestate.

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

Le parti concordano che, in caso di controversie in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale, la materia venga tempestivamente esaminata dalle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Art. 6 - Quota oraria e giornaliera.

In relazione al sistema di classificazione unica adottato, i valori base contrattuali dei lavoratori vengono espressi ai fini contabili in valori mensili.

La retribuzione dei lavoratori continuerà peraltro ad essere conteggiata e corrisposta con le modalità e le scadenze in atto presso ciascuna azienda.

Agli effetti contrattuali e previdenziali la conversione degli importi da mensili ad orari verrà determinata per i lavoratori dividendo gli importi stessi per 173 e da quella mensile a giornaliera dividendo gli importi mensili per 26.

Art. 7 - Part-time.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.lgs. n. 61 del 20.2.00 e dalla precedente legislazione in materia, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere

- di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;

- di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo

pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

E' consentito con il consenso del lavoratore, formalizzato con atto scritto, il mutamento delle modalità temporali della prestazione lavorativa precedentemente concordata per un periodo non superiore a 3 mesi nell'anno solare.

La variazione della modalità della prestazione deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 15 giorni e comporta, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, un maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende aerofotogrammetriche esposti al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie nei limiti del normale orario contrattuale e per il part-time orizzontale non possono superare le 2 ore giornaliere.

La trasformazione del rapporto 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, D.lgs. n. 61/00 e con le modalità ivi previste, l'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa ai lavoratori in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni relative alle stesse mansioni dei lavoratori interessati.

Semestralmente l'azienda fornirà alla RSU, e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, un'informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

Qualora, a seguito della verifica, prevista dall'art. 12, D.lgs. n. 51/00, si pervenga ad una modifica delle vigenti norme di legge sulla materia, le parti si incontreranno per valutare eventuali adeguamenti della disciplina contrattuale.

Art. 8 - Contratti di formazione e lavoro (CFL).

Le assunzioni dei lavoratori con CFL saranno realizzate secondo quanto previsto dall'art. 3, legge 9.12.86 n. 863 e dell'Accordo Interconfederale 18.12.88.

Art. 9 - Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario contrattuale di cui all'art. 5 e sino al limite delle 48 ore settimanali.

Per il lavoro svolgentesi a turno di cui all'art. 5, il lavoro supplementare si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

Nell'ambito della disciplina prevista e stabilita dal predetto art. 5 il lavoro supplementare e straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte del lavoratore.

Nei casi d'urgenza o di particolare necessità, date le caratteristiche del settore, l'azienda potrà far ricorso al lavoro supplementare e straordinario dandone successiva comunicazione alle rappresentanze sindacali o al rappresentante.

Nei casi invece di effettuazione di prestazione supplementare non rientranti nel comma precedente, tenendo sempre conto della non obbligatorietà, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle RSA o al rappresentante.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo per quello che termina il 3° turno, nonché per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi e portieri), per le quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensato in altro giorno della settimana.

Per il lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

- lavoro supplementare e straordinario feriale: 35%;

- lavoro notturno: 60%;
- lavoro festivo: 60%.

Lavoro supplementare e straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 35% con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 60% con un minimo di 3 ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai soli effetti della determinazione del compenso per il lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascun turno.

E' considerato lavoro straordinario quello per legge oltre le 48 ore settimanali.

Art. 10 - Riposo settimanale e giorni festivi.

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

- a) festività nazionali:
 - 25 aprile;
 - 1° maggio.
- b) altre festività:
 - Capodanno;
 - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo

stabilimento (per le unità produttive nel comune di Roma è il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo); tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento.

Nel caso di prestazioni di lavoro, spetterà al lavoratore il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione del lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadono di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54 vengono riconosciute 4 giornate di riposo retribuite da usufruire preferibilmente nell'ultima decade del mese di dicembre.

Per quanto riguarda le 2 festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 11 - Ferie.

I lavoratori non in prova di cui al presente contratto avranno diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 25 giorni lavorativi, ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore presenti in azienda alla data della stipula del presente CCNL.

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente, di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane, mentre il godimento dei giorni eccedenti la 3a settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

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

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.

Comunque ai lavoratori, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti 12simi di ferie quanti sono i mesi interi d'anzianità.

La malattia con ricovero ospedaliero o in casa di cura, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Il lavoratore usufruirà dei giorni di ferie non godute che risultano dalla documentazione di degenza in un periodo successivo da concordare con l'azienda, tenendo conto delle esigenze della produzione.

Art. 12 - Congedo matrimoniale.

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione per contrarre matrimonio; tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13 - Tredicesima mensilità.

La gratifica natalizia per i Lavoratori non in prova è stabilita, per ciascun anno nella misura di 1 mensilità.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

Art. 14 - Aumenti periodici di anzianità.

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziato per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente:

liv.	importo
1°	31.000
2°	28.000
3°	27.000

4°	26.000
5°	24.000
6°	22.000

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello d'acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Ai lavoratori in servizio all'1.7.80 viene riconosciuto un massimo di 12 scatti biennali.

Art. 15 - Malattia ed infortuni.

Le assenze e prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro nelle 24 ore e giustificate con il recapito o con l'avvio a mezzo raccomandata a.r. all'azienda del certificato del medico curante su apposito modulo, entro 2 giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

1. il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio nelle "fasce orarie": dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, così determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5, legge n. 638/83;
2. nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
3. il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
4. sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia; naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, verrà concordato il seguente trattamento:

1. per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per mesi 6;
2. per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per mesi 6 e della metà per altri mesi 4.

Uguali diritti spettano al lavoratore in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità d'anzianità. Ove ciò non

avvenga e l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle normative di legge.

Art. 16 - Mutamento di mansioni.

Ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale e livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 1 mese, se operaio, e di 3 mesi, se impiegato, nel disimpegno di mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 17 - Missioni e trasferte.

La ditta ha facoltà di inviare i lavoratori in missione temporanea fuori della propria residenza.

Quando il dipendente è comandato per un certo periodo di lavoro in luoghi diversi dalla sede dell'organizzazione dell'impresa, non si può considerare trasfertista ma semplicemente un lavoratore in trasferta il cui compenso per la diaria è da considerare non retributivo.

L'orario di lavoro in questo caso ha inizio e termine dal cantiere di lavoro.

Al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate postali, telegrafiche, telefoniche, di fax, E-mail ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;
- 3) una diaria di £. 90.000 al giorno; qualora non vi sia pernottamento

fuori sede la diaria verrà ridotta di 1/3; in casi di trasferta di lunga durata (superiore ai 30 giorni), anche con riferimento a specifiche esigenze poste dalla committenza, saranno concordati, tra azienda e lavoratori interessati, valori dell'indennità di trasferta ridotti in considerazione delle diverse possibili soluzioni di alloggio;

- 4) in luogo della diaria di cui sopra le parti hanno facoltà, previo

accordo, di sostituire la stessa, in tutto o in parte (nei modi stabiliti dal DL n. 314/97) con il rimborso a piè di lista delle spese documentate di vitto e/o di alloggio, con trattamento uniforme per tutti i lavoratori interessati;

- 5) per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva documentata del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 18 - Servizio militare.

In conformità al DL 13.9.46 n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti del solo TFR e dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano ai lavoratori che anteriormente alla chiamata alle armi siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Art. 19 - Licenziamenti.

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi ed individuali valgono gli accordi interconfederali, la legge 15.7.66 n. 104 e la legge 20.5.70 n. 300, nonché quanto previsto all'art. 23, parte II, del presente contratto.

Art. 20 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 22 o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso di:

- 60 giorni per quanti inquadrati nel 1° e 2° livello;
- 45 giorni per quanti inquadrati nel 3° livello;
- 30 giorni per quanti inquadrati nel 4° e 5° livello;
- 20 giorni per quanti inquadrati nel 6° livello.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15 di ciascun mese.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Per la liquidazione delle indennità, nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto dell'eventuale variazione degli aumenti dei minimi contrattuali che dovessero intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono normalmente comunicati per iscritto.

Art. 21 - Trattamento di fine rapporto.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta ai lavoratori non in prova licenziati o dimissionari, un'indennità di fine rapporto di lavoro secondo le modalità previste dalla legge n. 297/82.

Per quanto riguarda l'indennità di anzianità pregressa alla data del 31.5.82 si ritengono valide quelle delle precedenti pattuizioni a livello aziendale.

Art. 22 - Cessione o trasformazione azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto d'impiego e il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione delle indennità d'anzianità e di iniziare 'ex novo' un altro rapporto di lavoro.

Art. 23 - Disciplina del lavoro.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

- a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro

impartitegli dall'azienda; c) non trattare affari in proprio conto o di terzi in concorrenza, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non asportare prodotti, semilavorati e riproduzione di questi, né copiare software; d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere, alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza; e) rispettare il regolamento aziendale interno portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro; f) aver cura degli oggetti, dei macchinari e degli strumenti a lui affidati.

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione; d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione non superiore ai 5 giorni; e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), c).

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative ai doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano tanto gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 24 - Fondo di solidarietà.

Successivamente alla definizione legislativa della normativa del Fondo di solidarietà di cui al punto 12 dell'Accordo 22.1.83, le aziende s'impegnano a provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori e al loro versamento agli Istituti di Credito.

Art. 25 - Portatori di handicap.

Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico- organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 482/68, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 26 - Servizio mensa.

In presenza di strutture abilitate alla ristorazione ed operanti nello stesso territorio dove è ubicata l'azienda, possono essere stipulate convenzioni, per consentire ai lavoratori interessati di usufruire del servizio giornaliero di mensa.

In questo caso la spesa concordata sarà ripartita nella misura del 40% a carico del lavoratore e il rimanente 60% a carico dell'azienda.

Art. 27- Permessi e aspettativa.

Potranno essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

In particolare considerazione saranno tenute inoltre le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli organismi scolastici di cui alla legge n. 416/74.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate se concordate all'atto della richiesta.

Inoltre al lavoratore a tempo indeterminato, non in prova, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa senza diritto alla retribuzione né alla maturazione d'anzianità ad alcun titolo.

Per quanto concerne i permessi e le aspettative inerenti i portatori di handicap, i tossicodipendenti e i loro rispettivi familiari, la tutela della maternità, si fa riferimento alle relative norme di legge.

In relazione a quanto previsto dalla legge n. 53 dell'8.3.00 recante Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, il presente CCNL recepisce quanto previsto dalla suddetta legge e rinvia al successivo Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale il recepimento delle ulteriori disposizioni a sostegno.

Art. 28 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare l'applicazione della legge n. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici nel settore aerofotogrammetrico e la loro collocazione nell'organizzazione del lavoro, in riferimento anche alla Raccomandazione CEE/1984.

In relazione a quanto sopra le parti potranno costituire un Gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale con i compiti di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti nell'ambito del sistema informativo contrattualmente vigente;
- b) individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 29 - Diritto allo studio.

A) Diritto allo studio.

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore 'pro capite' per triennio utilizzabili anche per un solo anno.

Nel caso che venga richiesta la frequenza di corsi che abbiano attinenza, riconosciuta dall'azienda, con il settore aerofotogrammetrico e servano ad incrementare la professionalità, il numero massimo delle ore utilizzabili nel triennio sarà pari a 200.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti in forza all'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alla variazione del numero dei dipendenti.

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

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e la RSU e/o, in mancanza, la Commissione interna, stabiliranno un ordine di priorità tenendo presenti le istanze espresse dal lavoratore in ordine alla frequenza, fermo restando quanto previsto dal comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo saranno oggetto d'esame congiunto tra la Direzione e la RSU o, in mancanza, la Commissione interna.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate nel comma 4, è costituito da regolare frequenza dell'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al comma 4 avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno 1 lavoratore per ciascuna azienda.

Per la quantificazione delle ore il calcolo verrà eseguito sui lavoratori in organico con contratto a tempo indeterminato.

B) Lavoratori studenti.

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di 1 settimana di calendario all'anno.

Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove d'esame previsti dall'art. 10, legge n. 300/70.

Inoltre, ai lavoratori predetti potranno essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 1 settimana di calendario all'anno.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti.

La RSU potrà optare fra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali esistenti per lo stesso titolo.

PARTE III - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE UNICA

Art. 1 - Livelli professionali e livelli retributivi.

I Lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in 6 livelli professionali e retributivi.

Art. 2 - Acquisizione professionale.

L'inquadramento dei lavoratori, che secondo il sistema di classificazione unica previsto dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori, nei limiti delle strutture tecnico-produttive aziendali, l'arricchimento della professionalità e una maggiore valorizzazione delle capacità professionali, attraverso l'intercambiabilità delle mansioni.

A tal fine, fermo restando che l'appartenenza ai vari livelli d'inquadramento è strettamente legata alle reali mansioni svolte, le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, potranno promuovere iniziative atte a valorizzare la professionalità, finalizzate anche a migliorare la produttività tecnico-economica dell'azienda stessa.

Art. 3 - Declaratorie e profili professionali e retributivi.

1° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori, a cui, in aziende con più di 20 dipendenti, sono attribuite funzioni direttive, le quali implicino la responsabilità, il coordinamento e il controllo di unità organizzative di notevole importanza o di più servizi e reparti importanti (compreso - se esiste - il reparto Progettazione), con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, compresa la responsabilità del Sistema Qualità, se esiste. E' compreso in questa figura anche il dipendente che abbia le funzioni di Project manager, che adempie anche al compito di coordinare ed ottimizzare i rapporti tra ditte in caso di raggruppamenti di imprese (o Consorzi o Società consortili).

2° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che nei vari rami della lavorazione coordinino e controllino, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, un solo reparto di lavoro con più di 10 addetti (contabilità, campagna, restituzione classica e/o numerica e/o digitale, ortofoto, disegno e/o editing, SIT, laboratorio fotografico e/o fotoincisione, ecc.), compresa la responsabilità settoriale del Sistema Qualità.

3° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che in un singolo ramo delle lavorazioni aerofotogrammetriche esplicino, in condizioni all'autonomia esecutiva e tecnica, funzioni che richiedano la più alta specializzazione professionale. A titolo di chiarimento si considera che il livello di cui sopra spetti a colui il quale svolga le seguenti mansioni per singola specializzazione:

Navigatore finito: lavoratore che sia in grado di operare con qualsiasi camera da presa (anche digitale) e su qualsiasi aeromobile (anche jet), di progettare ed eseguire ogni tipo di ripresa e di terreno in campo nazionale ed internazionale.

Operatore di campagna finito (o topografo finito): lavoratore che sia in grado di organizzare ed eseguire qualsiasi operazione di campagna e/o cantiere, e in grado di usare qualsiasi tipo di strumento topografico e/o geodetico, compreso il GPS, eseguendo anche la taratura e le verifiche di base. Deve inoltre avere conoscenza specifica di tutti i metodi di rilevamento e/o controllo topografico esistenti in modo da impiegarne e/o indicarne, in base a richieste o direttive di massima, il più confacente per ottenere risultati validi nel rispetto delle prescrizioni tecniche e tolleranze da conseguire. Deve ancora

essere in grado di fornire i risultati delle operazioni topografiche di campagna, di cantiere o di stabilimento, attraverso la compilazione di qualsiasi registro di campagna ed elaborato di calcolo e grafico, sia manuale che con programma specifico (con autocad od altro) e/o relazione di proposta e finale.

Restitutista finito (sia per la fotogrammetria aerea che per quella dei vicini, alias gestore di immagini per la cartografia digitale e l'ortofocarta digitale): lavoratore che sia in grado di eseguire qualsiasi tipo di restituzione a qualsiasi scala e in condizione di operare su qualsiasi tipo di strumento analogico e/o analitico e/o digitale e in grado di effettuare tutte le operazioni relative alla triangolazione aerea. E' da considerarsi restitutista finito anche il lavoratore in grado di provvedere in maniera autonoma alla memorizzazione delle immagini e alla realizzazione dell'ortofocarta digitale. E' peraltro richiesto che il restitutista di questo livello sia in grado di eseguire manualmente e/o con calcolatore programmato qualsiasi calcolo topografico inerente alla restituzione e qualsiasi taratura degli strumenti su cui opera.

Disegnatore cartografo finito: lavoratore che sia in grado di eseguire qualsiasi disegno topografico e cartografico a qualsiasi scala e segno convenzionale in piena autonomia d'interpretazione.

Operatore di stazione grafica interattiva finito: lavoratore che sia in grado di operare con qualsiasi sistema grafico interattivo per trasformare il prodotto della restituzione numerica (o digitale) in cartografia finale, finalizzata ai SIT e alle Banche dati. Deve inoltre essere in grado di provvedere allo studio e alla scelta di programmi e librerie, all'adeguamento e/o interfacciamento delle metodologie in uso interno con quelle richieste nel capitolato, nonché all'omogeneizzazione con altre imprese associate per lo stesso lavoro. Deve ancora essere in grado di provvedere alla preparazione di bandelle e di eseguire plottaggi con i più diversi macchinari, nonché infine di provvedere ad elaborare la cartografia finale nei formati di consegna. Deve infine essere in grado di sviluppare semplici programmi e studiare elementari algoritmi per il conseguimento dei migliori risultati tecnici e di presentazione del lavoro cartografico finale. Si può considerare compreso anche in questa figura professionale il lavoratore (già descritto nella figura del restitutista o gestore di immagini) che sia specializzato nella realizzazione dell'ortofocarta digitale e per la costruzione dei DTM. Fa infine parte di questa figura l'esperto GIS, vale a dire il lavoratore-analista-programmatore che in piena autonomia decisionale opera nel campo dei Sistemi informativi territoriali e delle Banche dati, con funzioni analoghe a quelle descritte in precedenza e con sviluppo di semplici programmi. Egli deve essere in grado d'interpretare, tradurre ed ottimizzare le richieste del committente verso un sistema informativo territoriale e la banca dati.

Impiegato di concetto: lavoratore di concetto che sia in grado di applicare tutte le norme relative alla corretta amministrazione e contabilità dell'azienda o l'addetto all'ufficio personale e manodopera che studi e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso tutti gli Istituti assicurativi e previdenziali.

4° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, esplicano mansioni specializzate nei limiti delle indicazioni loro impartite, nonché i lavoratori provenienti dal 5° livello. A titolo di chiarimento hanno diritto a questo livello il navigatore, l'operatore di campagna (o topografo), il restitutista che sia capace di acquisire dati in forma numerica e/o con sistemi digitali, il disegnatore cartografo, l'operatore di stazione grafica interattiva per l'editing e/o per i SIT e/o per l'ortofocarta digitale, il fotografo di bordo, il tecnico di laboratorio fotografico, l'operatore di ufficio.

5° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito delle funzioni tecniche o amministrative, esplicano mansioni d'ordine di semplice qualificazione. A titolo di chiarimento fanno parte di questo livello i lavoratori che hanno la funzione di digitalizzatore e/o di addetto all'input di dati alfanumerici, il centralinista, l'archivista, lo stenodattilografo, il dattilografo, il protocollista, il manutentore, l'autista, il

fattorino, il custode, il cuoco. Fanno inoltre parte del presente livello i lavoratori che, ultimato l'apprendistato o il tirocinio o il corso di formazione, permangono per 12 mesi in questo 5° livello, acquisendo quindi automaticamente il 4° livello.

6° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune; a titolo di chiarimento, fanno parte di questo livello i canneggiatori e i porta stadia.

Art. 4 - Quadro.

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190, la qualifica di Quadro è attribuita a quei lavoratori inquadrati nel 1° livello che, oltre a quanto stabilito dalla relativa declaratoria, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, sono chiamati a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di Quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al lavoratore con qualifica di Quadro è riconosciuta un'indennità di funzione di £. 90.000 mensili.

Al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

PARTE IV - STIPENDI E SALARI

Art. 1 - Tabelle dei minimi di stipendio e salario.

I minimi di stipendio dei dipendenti dalle aziende aerofotogrammetriche verranno maggiorati dei seguenti importi in forza del presente rinnovo contrattuale:

AUMENTO DEI MINIMI CONTRATTUALI

incremento incremento			
liv.	dal	dal	totali
1.2.00 1.1.01			
1°	£. 48.835	48.835	97.670
2°	44.175	44.175	88.350
3°	40.680	40.680	81.360
4°	35.100	35.100	70.200
5°	27.265	27.265	54.530
6°	21.875	21.875	43.750

Le retribuzioni dei dipendenti dalle aziende aerofotogrammetriche risultano essere le seguenti:

RETRIBUZIONI LORDE COMPLESSIVE

stipendi incrementi stipendi incrementi stipendi					
liv.	al	dal	dal	dal	dal
1.1.00 1.2.00 1.1.01 1.2.01 1.1.01					
1°	2.436.384	48.835	2.485.219	48.835	2.534.054
2°	2.296.331	44.175	2.340.506	44.175	2.384.681
3°	2.191.239	40.680	2.231.919	40.680	2.272.599
4°	2.026.307	35.100	2.061.407	35.100	2.096.507
5°	1.844.170	27.265	1.871.435	27.265	1.898.700
6°	1.675.762	21.875	1.697.637	21.875	1.719.512

Art. 2 - Una tantum.

L'importo, pari a £. 250.000 per tutti i dipendenti, verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL con la retribuzione del mese di aprile 2000, in ragione del servizio prestato nel periodo 1.7.99-31.1.00.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, compreso il TFR, e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1.7.99-31.1.00, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, aspettativa non retribuita 'post partum', ex art. 7 legge n. 1204/71, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

Art. 3 - Premi di risultato.

Sulla base e nei limiti di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 20.12.93 sono titolari della contrattazione a livello aziendale le RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Le aziende sono assistite e/o rappresentate dalle associazioni Imprenditoriali territoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguito nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Il premio potrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del Protocollo 23.7.93.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale. La 1a contrattazione non potrà essere avviata che dopo la scadenza del 1° biennio di validità del presente CCNL.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale 1 mese prima della scadenza dell'accordo.

Art. 4 - Previdenza complementare.

Le parti,

- visto il D.lgs. 21.4.93 n. 124, sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, come modificato ed integrato dalla legge 8.8.95 n. 335;

- visto lo Statuto del Fondo pensione complementare Byblos hanno concordato quanto segue, al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori del settore.

1. ANIAF manifesta la volontà - della quale le OO.SS. prendono positivamente atto - di aderire a Byblos, e s'impegna ad esperire, insieme alle OO.SS., gli adempimenti formali necessari al riguardo.

2. La contribuzione del Fondo è stabilita come segue:

- con riferimento alla retribuzione utile per il TFR

- 1% a carico del lavoratore

- 1% a carico dell'impresa

- con riferimento alla quota di TFR da maturare nell'anno

- 100% per il lavoratore di 1a occupazione assunto successivamente al

28.4.93;

- quota del TFR pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR, per tutti gli altri dipendenti.

- eventuali modifiche delle aliquote di cui sopra, così come previsto

dalla norma statutaria di Byblos, sono di esclusiva pertinenza delle parti stipulanti il presente accordo.

3. Le parti provvederanno a notificare il presente accordo a Byblos.

4. La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti e il

versamento del TFR come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data d'iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo costituito ed operante.

5. Per far fronte alle spese di costituzione ed avvio del Fondo si

conviene un importo 'una tantum' di £. 7.000 a carico delle aziende che applicano il presente CCNL per ogni dipendente in forza alla data di costituzione del Fondo, da versare al Fondo entro 30 giorni dalla data di costituzione del Fondo. Ciascun lavoratore che aderisce al Fondo, all'atto dell'iscrizione, dovrà versare un contributo 'una tantum' di £. 10.000.

6. Le parti convengono che eventuali problemi che dovessero insorgere

saranno oggetto di esame congiunto, nello spirito e con la finalità della salvaguardia dell'autonomia del settore.

Art. 5 - Quote contratto.

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di aprile 2000 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una "quota contratto" quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL pari a £. 50.000 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di giugno 2000.

I lavoratori che non intendono versare la quota in questione devono darne avviso per iscritto agli Uffici dell'azienda entro e non oltre il 15.5.00.

La trattenuta di cui sopra non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, puerperio, servizio militare, aspettativa, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al comma 1 e il 15.5.00.

Le "quote contratto" verranno versate a cura dell'azienda sul c/c n. 1216139 intestato a FLSI presso Banca di Roma - agenzia 207 - via del Viminale 26 - 00186 Roma. ABI: 3002-3 CAB:05014-6.