Normativa per il Personale Civile non Statunitense delle Forze Armate U.S.A in Italia

In vigore dal 1 gennaio 2006

SOMMARIO

ARTICOLO	TITOLO	PAGINA
	Preambolo	1
1	Componimento delle Vertenze	2
2	Rappresentanza Sindacale	3
3	Consultazioni a Livello Locale	4
4	Affissione di Stampa Sindacale	5
5	Permessi Sindacali	6
6	Assemblee	8
7	Referendum	10
8	Trattenuta Sindacale	11
9	Attivita' Culturali, Ricreative ed Assistenziali	12
10	Selezione ed Utilizzazione	13
11	Rapporti di Lavoro	15
12	Periodo di Prova	19
13	Mobilita' Interna	21
14	Movimenti di Carriera e Relativi Provvedimenti	23
15	Formazione e Sviluppo Carriere	25
16	Trasferimenti	26
17	Trasferte	28
18	Orario di Lavoro	30
19	Riposo Settimanale	34
20	Festivita'	35
21	Ferie	37
22	Assenze e Congedi	40
23	Malattia ed Infortunio	44
24	Tutela del Lavoro Femminile e Congedi Parentali	47
25	Sicurezza ed Igiene dell'Ambiente di Lavoro	52
26	Abiti da Lavoro ed Indumenti Protettivi	57
27	Produttivita'	58
28	Norme di Condotta	59
29	Attivita' Esterne	62
30	Provvedimenti Disciplinari	63
31	Norme per Guidatori di Automezzi	65
32	Tutela della Proprieta' del Datore di Lavoro	66
33	Reclami e Ricorsi	67
34	Determinazione del Trattamento Economico	69
35	Pagamento della Retribuzione	70
36	Elementi della Retribuzione	71
37	Computo della Retribuzione Oraria	72
38	Compenso per Orario Prolungato	73
39	Anzianita' di Servizio agli Effetti Normativi	74
40	Mensilita' Aggiuntive	76

ARTICOLO	TITOLO	PAGINA
41	Aumenti Periodici di Anzianita'	77
42	Lavoro Straordinario, Domenicale, Festivo e Notturno	79
43	Assegno per il Nucleo Familiare	81
44	Assegni Ad Personam	82
45	Lavori in Turno e Regimi di Orario Atipici	83
46	Servizio Mensa e Indennita' Sostitutiva	86
47	Indennita' Ambiente	87
48	Indennita' Concorso Pasto	90
49	Indennita' di Reperibilita'	91
50	Indennita' di Trasporto	92
51	Indennita' Guida Autoveicoli	93
52	Compenso per Assegnazione Temporanea di Mansioni	94
53	Indennita' Congelate	95
54	Addetti ai servizi Antincendi - Maggiorazioni Retributive	96
55	Prestiti	97
56	Licenziamento per Giustificato Motivo	98
57	Riduzione di Personale	99
58	Pensionamento e Piano di Pensione Integrativa	101
59	Licenziamento per Giusta Causa	104
60	Preavviso di Licenziamento e Dimissioni	105
61	Certificato di Servizio	107
62	Corresponsioni di Fine Rapporto	108
63	Recuperi dalla Retribuzione	109
64	Trattamento di Fine Rapporto	110
65	Servizio Militare	115
66	Inquadramento	116
67	Modifiche e Durata delle Condizioni d'Impiego	117

ALLEGATI

1	Requisiti di Idoneita' (Di Futura Elaborazione)	118
2	Criteri di Fissazione dell'Importo dell'Aumento Periodico	119
3	Indennita' di Anzianita'	120
4	Piano di Inquadramento (Livelli "U")	124
5	Piano di Inquadramento (Livelli "E")	146
6	Tabella degli Esempi di Infrazioni	154
7	Memorandum d'Intesa	159
8	Indennita' Forze Armate U.S.A	162
9	Piano di Inquadramento Quadri	165

PREAMBOLO

Il presente CCNL dà attuazione alle disposizioni del Memorandum di Intesa concluso il 12 maggio 1981 fra i rappresentanti di FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e la Commissione di Coordinamento delle FFAA U.S.A. per il personale civile in Italia, e contiene le condizioni d'impiego concordate relative al personale civile italiano e di altra nazionalità diversa da quella statunitense, alle dipendenze delle FFAA U.S.A. in Italia.

Il presente CCNL sostituisce le Condizioni di Impiego dell'1 ottobre 2000 nonchè ogni regolamentazione del datore di lavoro in contrasto con questo CCNL , ad eccezione di condizioni di miglior favore eventualmente previste nelle regolamenazioni ufficiali dei singoli Comandi all'11 ottobre 1984, che continueranno a valere per il personale in forza a tale data.

ARTICOLO 1

COMPONIMENTO DELLE VERTENZE

1. In relazione al particolare, delicato compito cui le basi sono preposte nel quadro dell'Alleanza Atlantica, si riconosce che esse debbano funzionare 24 ore su 24. In relazione a queste esigenze e a quella di garantire lo sviluppo nelle basi di corrette relazioni sindacali, le parti concordano sull'istituzione di una procedura che permetta la congiunta soluzione delle vertenze.

a. Verra' costituita presso ogni installazione una commissione composta da 2 rappresentanti per ciascuna delle parti, competente a trattare le vertenze che, oltre a rientrare nella sfera di autonomia decisionale del comandante locale, abbiano carattere collettivo o siano determinanti nel mantenere corrette e armoniose relazioni sindacali. La commissione e' convocata preventivamente ad ogni azione di sciopero. La commissione si riunisce entro 7 (sette) giorni di calendario dalla ricevuta di richiesta scritta di una delle parti. Tutti i lavori della commissione si terranno in italiano e in inglese e il datore di lavoro e' tenuto a provvedere al servizio di traduzione. A conclusione delle discussioni, sara' compilata memoria sommaria scritta del risultato, sottoscritta dalle parti. Qualora non si pervenga a soluzione entro 15 giorni di calendario dalla seduta iniziale, ciascuna delle parti sara' libera di intraprendere le azioni ritenute opportune.

b. Qualora una vertenza interessi piu' di una installazione o di una Forza Armata, i segretari nazionali di FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL si metteranno in contatto con la JCPC per l'Italia, indicando i termini della vertenza e la soluzione auspicata. La JCPC fornira' una risposta entro 20 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta.

2. In entrambi i casi, in attesa delle deliberazioni, le parti sospenderanno l'attuazione delle misure in programma. Tuttavia, non saranno sospese le decisioni del Comandante della base o del suo rappresentante designato, o del JCPC, che attengono a questioni essenziali di sicurezza, salvaguardia delle persone e delle cose, di efficienza operativa della base o delle Forze U.S.A.

ARTICOLO 2

RAPPRESENTANZA SINDACALE

1. I Comandi intrattengono rapporti sindacali con FISASCAT CISL e UILTUCS-UIL. Le materie che possono essere oggetto di consultazione sono indicate nel Preambolo del Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981 (allegato 7). Al fine di assicurare ordinati ed efficaci rapporti, questi possono intervenire a tre distinti livelli, individuati come segue:

a. Rappresentanza nazionale. A questo livello il rapporto e' tra la Joint Civilian Personnel Committee-Italy e le istanze nazionali delle suddette OO.SS. Finalita' di questo rapporto e' l'elaborazine congiunta ed il rinnovo delle Condizioni d'Impiego, nonche' l'esame e la soluzione congiunta di questioni che interessano gli interessi collettivi del personale di piu' di una forza o che a causa della loro importanza o degli aspetti di politica generale del personale che rivestono, hanno riflessi rilevanti sulle relazioni industriali o sindacali delle FF.AA. U.S.A. in Italia.

b. Rappresentanza locale. Le delegazioni sindacali locali rappresentano i dipendenti della base iscritti e non iscritti al sindacato, e ne curano e proteggono gli interessi, nell'ambito delle Condizioni d'Impiego. Ruolo primario delle delegazioni e' di contribuire al mantenimento di normali rapporti tra lavoratori e direzione a livello di installazione per il regolare svolgimento delle attivita' operative in uno spirito di collaborazione e reciproca comprensione. I delegati sindacali si impegnano, in unita' di intenti con i rappresentanti della direzione, a ricercare la soluzione delle vertenze locali nonche' dei reclami e ricorsi, individuali o collettivi, dei dipendenti della installazione a norma del presente documento.

c. Rappresentanza a livello di Quartier Generale di Forza. Ove se ne ravvisi la necessita', ai fini dell'efficace dialogo con il massimo livello di comando di ognuna delle tre Forze o della direzione centrale delle organizzazioni Exchange in Italia, e a seguito del necessario coordinamento con la competente istanza JCPC, le organizzazioni sindacali nazionali possono designare a tal scopo un coordinatore sindacale o un organismo di coordinamento.

ARTICOLO 3

CONSULTAZIONI A LIVELLO LOCALE

1. Le delegazioni sindacali locali hanno facolta' di consultarsi con rappresentanti del Comando (normalmente l'Ufficio del Personale Civile) su materie appropriate a norma di questo documento, purche' rientranti nella sfera di competenza e autonomia decisionale del Comandante locale. I rappresentanti del Comando daranno piena considerazione a tali materie. Le consultazioni dovranno svolgersi in maniera amichevole ed in clima di collaborazione. Se le questioni presentate interessano altri Comandi o le Forze Armate statunitensi in generale e quindi non sono suscettibili di discussione a livello locale, il rappresentante del Comando ne dara' comunicazione alla delegazione sindacale.

2. I rappresentanti del Comando e le delegazioni sindacali possono riunirsi per discutere argomenti di interesse locale in via regolare o secondo necessita'. Ciascuna delle due parti puo' compilare e tenere una memoria scritta della riunione. E' inteso tuttavia che le parti non sono tenute a concordare o siglare tale memoria, ne' un protocollo comune.

3. Le questioni relative a provvedimenti di iniziativa del Comando che riguardano il personale italiano della base saranno portate a conoscenza della locale delegazione sindacale preventivamente all'attuazione.

4. Le organizzazioni sindacali saranno periodicamente informate delle questioni che interessano il personale.

ARTICOLO 4

AFFISSIONE DI STAMPA SINDACALE

1. Il Comandante della base o il suo rappresentante consentira' che avvisi, comunicazioni od altro materiale sindacale vengano affissi in luoghi prestabiliti all'interno della base. Il sindacato conviene che materiale tale da recare pregiudizio ad ordinati rapporti all'interno della base non verra' affisso. Il diritto di affissione spetta alle OO.SS. firmatarie delle presenti condizioni di impiego e alle loro strutture aziendali. I comunicati affissi agli albi aziendali recheranno la firma del coordinatore aziendale e copia degli stessi sara' contemporaneamente fornita all'Ufficio Personale. Ogni altro materiale richiede l'approvazione prima dell'affissione da parte del Comandante o del suo rappresentante e, se affisso senza la preventiva autorizzazione, puo' essere rimosso.

2. In ciascuna installazione i Comandi appronteranno un numero adeguato di spazi riservati all'affissione di informazioni sindacali, fermo restando che la determinazione del numero e della dislocazione degli stessi e' demandata ad accordo da raggiungere in sede locale.

3. Le OO.SS. hanno facolta' di effettuare la distribuzione di materiale sindacale fuori dell'orario di lavoro nei locali mensa, previo esame del materiale stesso e relativo benestare da parte dell'ufficio del personale civile dell'installazione. Presso le installazioni dove non esiste una mensa, la distribuzione puo' essere effettuata nei locali destinati dalla direzione ad esclusivo uso di refettorio per il personale civile italiano.

ARTICOLO 5

PERMESSI SINDACALI

1. Monte ore nazionale. Il monte ore complessivo annuo per i rappresentanti nazionali di entrambe le OO.SS. FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL è stabilito nella misura di 13.000 ore. Il diritto ad usufruirne è limitato ai 14 dipendenti dei Comandi componenti degli organismi direttivi nazionali di ciascun sindacato (28 dirigenti in complesso per le due OO.SS.). Detto monte ore è ripartito come segue: 6.500 ore l'anno alla FISASCAT-CISL e 6.500 ore l'anno alla UILTUCS-UIL. Alla data del 1 gennaio 2007 il sudetto monte ore sarà incrementato di ulteriori 1.000 ore (500 per ciascuna O.S.)

2. Monte ore regionale/provinciale. Per i componenti gli organismi direttivi sindacali regionali e provinciali viene stabilito un monte annuo di 400 ore per ciascuna O.S. Possono attingervi soltanto i dipendenti dei Comandi che ricoprono incarichi negli organismi stessi.

3. Monte ore a livello locale. Il monte permessi riservato ai rappresentanti sindacali in sede locale è stabilito nella misura di novanta (90) minuti moltiplicato per il numero di dipendenti, con il totale da ripartirsi fra FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL. Il rappresentante locale del datore di lavoro è tenuto a informare le OO.SS. entro il 15 gennaio di ogni anno, della misura dei permessi calcolata per l'anno nella particolare installazione. Le delegazioni sindacali di base si accorderanno sulle quote di ripartizione del monte ore complessivo, dandone informazione al rappresentante locale del datore di lavoro cui comunicheranno anche i nomi dei rappresentanti sindacali che potranno attingervi. Tale comunicazione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno.

4. La misura dei permessi sindacali utilizzabili dal singolo è in funzione degli incarichi sindacali ricoperti. La persona che ricopre più incarichi può attingere da ciascuno dei relativi monte ore, fermo restando che i componenti la delegazione di base possono utilizzare soltanto i permessi di base, anche per l'eventuale partecipazione a riunioni a livello nazionale.

5. Entro un ragionevole lasso di tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, la struttura nazionale delle OO.SS. comunicherà i nominativi dei rappresentanti nazionali e la distribuzione dei permessi sindacali. Nominativi e distribuzione resteranno in vigore fino a nuova comunicazione.

Altrettanto sarà fatto per i rappresentanti provinciali e regionali.

6. Non sono addebitabili a permesso sindacale le assenze dal lavoro motivate da:

a. Partecipazione a riunioni con le sottocommissioni JCPC nel limite di un rappresentante per O.S. per sessione per ogni installazione.

b. Partecipazione a riunioni a livello locale tenute ad iniziativa dell'ufficio personale civile.

c. Partecipazione a riunioni con la apposita sotto-commissione JCPC per la revisione triennale delle condizioni di impiego, nel limite per ciascuna sessione di un rappresentante per ciascuna O.S. per base.

d. Il tempo necessario a raggiungere il luogo di riunione e a farne ritorno in occasione delle riunioni di cui ai punti immediatamente precedenti.

7. L'unica e specifica finalità del permesso sindacale è quella di consentire l'espletamento di funzioni sindacali. Le richieste di permesso sindacale vanno presentate all'ufficio personale civile del Comando di appartenenza del rappresentante sindacale. La richiesta deve indicare tipo (nazionale, regionale, locale) e durata del permesso sindacale e nominativi interessati. Dovendo lasciare il posto di lavoro per compiere attività sindacale presso altra unità all'interno della base, il rappresentante sindacale locale è tenuto a notificare i rispettivi responsabili operativi prima di lasciare il posto di lavoro e di accedere ad altra unità organizzativa.

8. Nell'eventualità che il permesso non possa essere concesso per il periodo richiesto, l'ufficio del personale civile ne darà sollecita comunicazione al responsabile dell'O.S. interessata. Il responsabile dell'O.S. interessata adotterà le azioni del caso dopo aver esaminato le motivazioni addotte dall'ufficio del personale per la mancata approvazione.

ARTICOLO 6

ASSEMBLEE

1. I dipendenti hanno il diritto di tenere assemblee all'interno della installazione di appartenenza e durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore nell'anno solare, con diritto alla normale retribuzione e senza addebbito a ferie. Le assemblee possono essere indette, congiuntamente o disgiuntamente, dalle due OO.SS. per tutto il personale della installazione o per una sua frazione, purche' la stessa costituisca una unita' organizzativa ben determinata. Se l'assemblea e' indetta per una parte dell'installazione la relativa durata e' conteggiata nel conto ore assemblea per la sola, o le sole, unita' organizzativa/e interessata/e. Ai fini dell'utilizzo delle ore di assemblea disponibili si riterra' che tutto il personale dell'installazione o, eventualmente, della o delle unita' organizzativa/e vi abbia partecipato, salvo quanto disposto al successivo comma 2.

2. Verra' esentato dalla partecipazione alle assemblee il numero minimo di personale necessario ad assicurare essenziali funzioni operative, la salvaguardia degli impianti e la sicurezza. Ove si renda necessario esentare un numero significativo di dipendenti, l'ufficio del personale ne informera' i rappresentati sindacali nel corso degli adempimenti pre-assemblea di cui al successivo comma 3. Le OO.SS. possono decidere di tenere un'unica assemblea sostitutiva per il personale impossibilitato a partecipare per motivi operativi all'assemblea iniziale, senza ulteriore addebito al monte ore assemblea. Le intese relative alla tenuta dell'assemblea sostitutiva saranno definite contestualmente a quelle relative all'assemblea di prima istanza. Per la partecipazione sindacale all'assemblea sostitutiva non e' addebitabile il normale permesso sindacale nel limite di un rappresentante per O.S. Resta inteso che il personale impossibilitato a partecipare alla prima seduta per motivi di servizio sara' lasciato libero di partecipare alla seconda.

3. L'assemblea dev'essere richiesta per iscritto dal responsabile della O.S. aziendale interessata. La richiesta deve pervenire con almeno 5 giorni lavorativi di anticipo al Comandante l'installazione, od al suo rappresentante designato, che provvedera' a coordinare con le altre organizzazioni interne della installazione. La richiesta deve:

a. Specificare la data desiderata, l'orario, il luogo e la durata della riunione, le organizzazioni o gruppi di dipendenti che vi parteciperanno con il previsto numero di partecipanti.

b. Includere l'ordine del giorno.

c. Indicare il nominativo o nominativi del (dei) rappresentante/i sindacale/i esterno/i la cui presenza puo' essere desiderata.

4. Ricevuta la richiesta di assemblea, il Comandante l'installazione od il suo rappresentante designato:

a. Esaminera' la richiesta per accertare se e' conforme al precedente punto 3.

b. Autorizzera' l'assemblea cosi' come e' stata richiesta, oppure apportando modifiche relative alla data, orario, luogo di riunione, o partecipazione in seguito a necessita' operative o motivi di sicurezza. Nel caso debbano essere effettuati dei cambiamenti, gli stessi verranno discussi e coordinati preventivamente con l'organizzazione richiedente. Di norma, potra' essere concessa non piu' di un'ora per ogni riunione durante l'orario di lavoro, preferibilmente alla fine del turno lavorativo giornaliero.

ARTICOLO 7

REFERENDUM

Il datore di lavoro consentira' l'effettuazione di referendum nell'installazione o nella base, al di fuori dell'orario di lavoro. Il referendum deve essere riferito ad argomenti relativi ad attivita' sindacali, e deve essere richiesto, tenuto ed effettuato congiuntamente da ambedue le OO.SS. Le richieste dovranno essere presentate per iscritto al Comandante l'installazione oppure a un suo rappresentante designato per l'approvazione e l'intesa sulle necessarie modalita'.

ARTICOLO 8

TRATTENUTA SINDACALE

1. Il datore di lavoro provvedera' a trattenere il contributo sindacale dalla retribuzione del dipendente che rilasci atto scritto di consenso all'effettuazione della trattenuta con l'indicazione dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

2. Le istanze nazionali del sindacato daranno al datore di lavoro comunicazione dell'importo da trattenere, della relativa data di decorrenza e dell'organizzazione in favore della quale i contributi trattenuti devono esser versati.

3. Solo un'autorizzazione per dipendente sara' accettata e solo una O.S. puo' essere indicata nell'autorizzazione stessa. Il dipendente ha facolta' di revocare la delega con notifica scritta all'ufficio del personale che ne fornira' copia alla O.S. interessata.

4. In caso di disdetta o di passaggio ad altra O.S., la trattenuta sindacale a favore della O.S. originaria dovra' comunque continuare ad essere effettuata fino al 31 dicembre dell'anno solare in corso.

ARTICOLO 9

ATTIVITA' CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI

Compatibilmente con i regolamenti dei Comandi relativi all'organizzazione e gestione di programmi sociali, le attivita' culturali, ricreative e assistenziali promosse dal datore di lavoro ad uso esclusivo o prevalente del personale italiano sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti del personale.

ARTICOLO 10

SELEZIONE E UTILIZZAZIONE

1. Nella misura massima consentita dalle esigenze operative il datore di lavoro:

a. Farà fronte a necessità dell'organico di nuova creazione mediante assunzione di personale italiano e/o di cittadini dagli altri paesi appartenenti all'unione europea

e

b. continuerà ad assicurare che i posti lasciati liberi da personale non americano e confermati in organico siano occupati da italiani e/o di cittadini dagli altri paesi appartenenti all'Unione Europea. Più precisamente, la sostituzione di personale non americano con personale americano è rigorosamente vietata. Nel caso eccezionale di necessità di sostituzione di dipendente non americano con un cittadino americano, si procederà preventivamente a consultare la rappresentanza sindacale locale. I criteri da tenere presente comprendono esigenze di sicurezza/nulla-osta di sicurezza; disponibilità delle qualifiche richieste; condizioni di impiego di cui al presente CCNL, ecc. Il sindacato e il datore di lavoro concordano sulla necessità di salvaguardare la sicurezza del posto di lavoro di tutti i dipendenti cui si applica il presente CCNL.

2. Il datore di lavoro stabilirà il numero dei dipendenti necessari. I candidati verranno scelti dal datore di lavoro per concorso e in base a merito, idoneità, preparazione ed esperienza. Un handicap fisico che non interferisce con la capacità del portatore di eseguire le mansioni richieste nel posto a cui aspira non sarà motivo di esclusione dall'impiego. Soltanto i candidati che hanno già compiuto il 18o anno di età verranno presi in considerazione per l'assunzione.

3. Periodicamente i lavoratori verranno sottoposti, a cura dei servizi medici della base, a visite mediche di controllo per prevenire l'insorgenza di stati patologici individuali o collettivi conseguenti anche all'ambiente di lavoro. Il Comando fornirà annualmente alle rappresentanze sindacali il programma di prevenzione che verrà effettuato. I risultati di tali visite non possono dar luogo a provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro se non preventivamente convalidati dalle autorità sanitarie italiane.

4. La notifica di assunzione avverrà in forma scritta in lingua italiana, precisando quanto segue:

a. Il tipo di rapporto di lavoro (indeterminato a tempo pieno, indeterminato a part-time; temporaneo a tempo pieno; temporaneo a part-time).

b. La data di inizio del rapporto di lavoro.

c. La data in cui il rapporto di lavoro, se temporaneo, avrà termine.

d. L'unità organizzativa di assegnazione.

e. Il numero delle ore lavorative settimanali.

f. Il titolo della posizione di lavoro, la categoria (operai, impiegati o Quadri) e il livello di assegnazione.

g. La retribuzione iniziale.

Il dipendente attesta con la firma di aver preso atto del contenuto della notifica.

5. La persona che sta per essere assunta deve fornire informazioni complete circa la sua residenza ufficiale e l'indirizzo abituale all'ufficio del personale e notificare in seguito eventuali cambiamenti al loro verificarsi.

6. False od incomplete affermazioni riportate sulla domanda d'impiego o fatte in fase di assunzione possono costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 11

RAPPORTI DI LAVORO

1. Rapporto a tempo indeterminato. È il rapporto per cui al momento dell'assunzione non viene precisata per iscritto alcuna limitazione di durata.

2. Rapporto a tempo determinato. È il rapporto nel quale viene apposto un termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o in sostituzione di un altro dipendente.

a. Il termine del contratto può essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore ai tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Esclusivamente in tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

b. Un contratto a tempo determinato e la sua proroga possono essere stipulati solo con il consenso scritto del lavoratore. Tale consenso scritto specificherà la data effettiva di assunzione, la data di scadenza del termine o il nome del lavoratore sostituito, con la relativa proroga, la qualifica, la categoria di appartenenza ed il livello di inquadramento, lo stipendio mensile lordo, la durata del periodo di prova e la denominazione e il luogo dell'attività a cui assegnato. Il contratto comprenderà anche una clausola attestante che il rapporto di lavoro a tempo determinato cesserà automaticamente senza ulteriore comunicazione alla data di scadenza del termine.

c. Copia del contratto di assunzione iniziale e della sua eventuale proroga sarà consegnata al lavoratore e un'ulteriore copia sarà archiviata nella cartella personale ufficiale del dipendente.

d. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il termine fissato, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno successivo e pari al 40% per ciascun giorno ulteriore entro i limiti specificati di seguito. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre il ventesimo giorno di calendario in caso di contratto di

durata inferiore ai sei (6) mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno di calendario in caso di contratto di durata di sei (6) mesi o più, il contratto si considera a tempo indeterminato rispettivamente a partire dal ventunesimo o dal trentunesimo giorno successivo alla scadenza.

e. I dipendenti con contratto a tempo determinato saranno informati su bandi di concorso per posizioni disponibili in modo analogo a quanto avviene per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato (ad esempio, bollettini, bandi di concorso in bacheca o in rete, etc.). Nei casi in cui i dipendenti siano stati assunti con contratto a tempo determinato per lavori a carattere stagionale o per intensificazione del lavoro hanno diritto di priorità di precedenza di assunzione presso la stessa installazione e con la medesima qualifica, a condizione che essi manifestino la propria volontà in tal senso entro tre (3) mesi dalla data di cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

f. Le OO.SS riceveranno un resoconto annuale dei contratti a tempo determinato stipulati durante il precedente anno di calendario, con specificate le organizzazioni presso le quali questo tipo di rapporto sia stato utilizzato.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, consiste in un rapporto di lavoro che preveda un orario contrattuale di durata inferiore all'orario normale di lavoro come definito nell'articolo 18.

a. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

(1) "Orizzontale", quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore al normale orario giornaliero;

(2) "Verticale", quando l'orario di lavoro giornaliero è uguale al normale orario giornaliero, ma per un periodo di tempo inferiore durante la settimana (ad esempio, quattro giorni lavorativi al posto di cinque), il mese (ad esempio, tre settimane lavorative al posti di quattro), l'anno (ad esempio, sei mesi lavorativi al posto di dodici) come stabilito nel contratto individuale; oppure

(3) "Misto", quando si svolge secondo una combinazione delle due modalità di cui sopra.

b. Il contratto per rapporto di lavoro a tempo parziale sarà stipulato in forma scritta e indicherà la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

c. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti nel contratto individuale, ed entro il limite del normale orario di lavoro dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno. Il lavoro supplementare può essere richiesto solamente ai lavoratori part-time che abbiano dato il loro consenso scritto a fornire tale prestazione. Tale consenso a fornire tale prestazione sarà richiesto al dipendente part-time al momento dell'assunzione o al momento in cui il rapporto di lavoro venga modificato da tempo pieno a tempo parziale, optando tra una delle seguenti alternative:

- Non sono disponibile a lavorare ore supplementari.

- Sono disponibile a lavorare ore supplementari in situazioni eccezionali, ad esempio, per partecipare a corsi di addestramento o in occasione di trasferte per servizio.

- Sono disponibile a lavorare ore supplementari per esigenze di servizio.

Il lavoratore può modificare la sua dichiarazione scritta relativa al lavoro supplementare in qualsiasi momento.

d. Il superiore dovrà accertare, volta per volta, il consenso del singolo a lavorare ore supplementari preventivamente all'ordine di effettuare le prestazioni stesse. Raggiunta l'intesa e programmato il lavoro, il dipendente sarà tenuto ad eseguirlo salvo ne sia esentato per validi motivi. Il superiore informerà dei programmi il competente ufficio del personale che a sua volta ne informerà le OO.SS. Il rifiuto da parte del lavoratore di effettuare prestazione di lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi per giustificato motivo di licenziamento o di qualsiasi altra azione disciplinare.

e. Il lavoro supplementare sarà retribuito al 105% della retribuzione normale oraria per ogni ora di lavoro fino a concorrenza delle 40 ore nella settimana. Il lavoro prestato in eccedenza alle 40 ore settimanali è retribuito con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario di cui al successivo articolo 42.

f. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, alle OO.SS. sarà data comunicazione annuale del numero delle assunzioni a tempo parziale,del tipo di tali assunzioni, del numero dei dipendenti part-time, delle ore supplementari lavorate da dipendenti part-time nel precedente anno solare con l'indicazione delle unità organizzative nelle quali la prestazione si è verificata.

ARTICOLO 12

PERIODO DI PROVA

1. Tutti i lavoratori sono tenuti a prestare un periodo di prova. All'atto dell'assunzione sarà data al dipendente comunicazione scritta del periodo di prova e della sua durata. Durante il periodo di prova il lavoratore o il datore di lavoro possono recedere unilateralmente dal rapporto, senza preavviso.

2. La durata del periodo di prova, differenziata a seconda del livello di inquadramento, è la seguente:

a. Livelli dall'U-10 all'U-8 e dall'E-1 all'E-3 - 30 giorni di effettiva prestazione.

b. Livelli U-7, U-6, e dall'E-4 all'E-6 - 50 giorni di effettiva prestazione.

c. Livelli dall'U-5 all'U-3 e dall'E-7 all'E-9 - 70 giorni di effettiva prestazione.

d. Livelli U-2 e superiori e livello E-10 e superiori - 100 giorni di effettiva prestazione.

3. Riconoscendo che, in costanza di periodo di prova, il dipendente possa trovarsi nella obiettiva necessità di assentarsi dal lavoro per emergenze, si autorizza, anche durante la prova, l'uso dei permessi retribuiti analogamente a quanto previsto per il restante personale. Durante il periodo di prova sono retribuite le assenze in coincidenza con giornate di riposo annuali secondo quanto previsto all'art. 18 comma 8, o con festività previste per legge. È anche dovuta la retribuzione aggiuntiva per le festività cadenti di domenica. Per ogni altra assenza durante il periodo di prova il trattamento economico è limitato alle sole prestazioni eventualmente dovute dagli istituti assicuratori, senza alcuna integrazione da parte del datore di lavoro.

4. Il periodo di prova è prolungato di un numero di giorni pari a quello dei giorni di assenza dal lavoro durante la prova stessa, comprese le assenze per permessi, festività e giorni di riposo. Agli effetti del conteggio del prolungamento, il numero totale di ore di permessi sarà arrotondato per difetto in interi giorni di permessi.

5. Durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione corrispondente al livello di inquadramento di assunzione.

6. Ad avvenuto superamento del periodo di prova, al dipendente viene dato riconoscimento dell'anzianità di servizio ad ogni effetto a decorrere dalla data di assunzione, senza dar luogo però ad alcun compenso per le assenze eventualmente verificatesi durante il periodo di prova.

7. I lavoratori a tempo indeterminato e determinato non sono tenuti a sostenere un ulteriore periodo di prova se hanno già superato un periodo di prova per una posizione precedente presso le forze armate U.S.A. con lo stesso grado e con mansioni uguali o simili.

ARTICOLO 13

MOBILITA' INTERNA

1. I dipendenti svolgeranno le mansioni per cui sono stati assunti o a cui sono stati successivamente assegnati.

2. L'assegnazione definitiva a mansioni diverse ma equivalenti a quelle precedentemente svolte avverra' in base a valide necessita' organizzative o ambientali.

3. Lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di normale assegnazione non dettate da motivi di sicurezza, prevenzione infortuni, o igienico-sanitari puo' essere richiesto soltanto per situazioni di emergenza o esigenze di breve durata cui non sia possibile far fronte con le normali risorse.

4. Quando risulti accertato che, in base al piano d'inquadramento, le mansioni in atto richieste e svolte corrispondono a livello inferiore, il dipendente conservera' il grado ed il trattamento economico-normativo, in attesa di assegnazione ad altra posizione di grado pari a quello ricoperto, nella categoria di appartenenza (operai, impiegati o quadri).

5. Quando da' luogo a promozione, la copertura di posti vacanti dell'organico permanente non puo' avvenire che per concorso. I requisiti per concorrere sono quelli indicati nell'ALLEGATO 1, e includono:

a. Esperienza di lavoro correlata alle mansioni da espletare.

b. Titolo di studio o addestramento formale, sia che venga richiesto tassativamente, sia che valga in sostituzione di determinati periodi di esperienza.

c. Altri elementi qualificanti.

Il candidato puo' essere sottoposto a prove per determinarne l'idoneita'. Sara' a carico del datore di lavoro l'addestramento da questi richiesto.

6. Il lavoratore puo' essere temporaneamente adibito a mansioni inquadrate nel livello superiore. In caso di formale

assegnazione temporanea a posizione di livello superiore richiedente il pieno espletamento dei compiti propri della stessa, al lavoratore compete il relativo trattamento economico e il provvedimento e' registrato nel fascicolo personale. Il diritto alla maggiore retribuzione non insorge in caso di prestazioni dovute a fatti occasionali.

7. L'assegnazione temporanea a posizione di livello superiore non puo' superare i tre mesi, salvo che la medesima non abbia luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, o per supplenza in posizione dell'organico militare o civile U.S.A.

ARTICOLO 14

MOVIMENTI DI CARRIERA E RELATIVI PROVVEDIMENTI

1. Non sono ammessi movimenti che comportino passaggio dalla categoria impiegatizia a quella operaia, in dipendenza di trasferimenti sia laterali che a grado superiore.

2. Costituisce promozione il passaggio a livello superiore dello stesso inquadramento unico. Se la somma di paga base e terzo elemento relativi al livello di destinazione e' superiore, e' attribuito senz'altro il terzo elemento tabellare anche se eventualmente inferiore a quello del livello di provenienza.

3. Il passaggio da mansioni operaie a mansioni impiegatizie inquadrabili a pari livello costituisce trasferimento laterale. Se il trattamento retributivo relativo alle mansioni di destinazione comprende un terzo elemento di importo inferiore, e' attribuito assegno ad personam assorbibile di importo pari alla differenza fra i due terzi elementi.

4. Il posto di lavoro puo' essere riclassificato a livello inferiore come indicato nel comma 4, art. 13. Possono esere effettuati passaggi a posti di livello inferiore ad iniziativa del datore di lavoro od a richiesta del dipendente, accettata dalla direzione, come nel caso di incapacita' fisica allo svolgimento delle mansioni o di trasferimento a posizione di livello inferiore nell'ambito di settore professionale con maggiore sviluppo di carriera. In questi casi, il dipendente mantiene il trattamento economico, il livello di inquadramento ed i diritti normativi gia' in atto.

5. Sia che vengano disposti ad iniziativa dell'amministrazione , od in accoglimento di richiesta dell'interessato, i movimenti di personale fra i diversi posti di lavoro, o fra diverse localita', amministrazioni o gestioni finanziarie non incidono sull'unicita' del rapporto.

6. In esecuzione di disposizioni di legge o regolamenti finanziari U.S.A. puo' rendersi necessario, in certi casi, di liquidare quanto maturato o accantonato fino al momento del passaggio. La liquidazione degli importi dei vari istituti, compreso il trattamento di fine rapporto, costituisce a tutti i fini un'anticipazione su quanto eventualmente dovuto in data futura agli stessi titoli.

7. E' ammesso il passaggio da rapporto a tempo pieno a rapporto a tempo parziale (part-time) previo accordo scritto dal quale risultino la domanda del dipendente e le relative motivazioni, le modifiche retributive e normative conseguenti al passaggio, e le condizioni di impiego inerenti al rapporto a tempo parziale. Retribuzione e benefici normativi sono ridotti prorata e proporzionalmente alla riduzione di orario a decorrere dalla data del passaggio.

ARTICOLO 15

FORMAZIONE E SVILUPPO CARRIERE

1. Il datore di lavoro cura la crescita professionale e lo sviluppo di carriera del personale mediante appositi programmi formativi. Di norma, i corsi formativi verranno tenuti durante il normale orario di lavoro.

2. Il datore di lavoro discutera' con le OO.SS. i programmi addestrativi disposti in relazione a modifiche nella organizzazione, tecnologia e metodi di lavoro, quando tale addestramento interessi larghi settori della forza di lavoro.

3. I dipendenti sono tenuti a partecipare alle iniziative di formazione disposte dal datore di lavoro ed a migliorare competenza o preparazione anche mediante l'auto-formazione e l'auto-apprendimento.

ARTICOLO 16

TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento permanente da un luogo ad un altro all'interno dell'area geografica in cui è dislocata la base può essere effettuato per comprovati motivi tecnico-organizzativi. I diritti normativi del lavoratore in relazione e per effetto del trasferimentó sono regolati a norma delle presenti condizioni di impiego.

2. Non costituisce trasferimento il passaggio a diverso posto di lavoro situato nell'ambito della medesima area geografica. Si intende compresa nella medesima area geografica ogni località situata in un raggio di 65 chilometri dall'installazione. In caso di ricollocazione di una installazione o di una attività e conseguente spostamento diretto dal management entro l'area geografica viene applicato quanto segue:

a. Se il nuovo posto di lavoro è distante più di 20 km dalla vecchia località e la distanza aggiuntiva da percorrere per il dipendente supera la distanza dal vecchio posto di almeno 10 km, il dipendente ha diritto al contributo provvisorio di trasferimento (CPT).

b. Il CPT è retribuito nell ammontare di 1 € al giorno per ogni giorno di presenza per un periodo massimo di tre (3) anni dalla data effettiva di trasferimento. Il diritto cesserà dopo tre (3) anni dalla data effettiva di trasferimento o dalla data del trasloco del dipendente, a seconda di quello che si verifica per prima.

c. Le distanze sono determinate utilizzando la carta geografica del sito internet dell'AGIP.

3. Compete il seguente trattamento al dipendente che, in costanza di rapporto, cambia il domicilio a seguito di trasferimento ad altra installazione situata in altra zona geografica ed effettivamente vi trasferisce i familiari.

a. Per trasferimenti disposti dal datore di lavoro:

(1) Trenta giorni di preavviso salvo diverso accordo tra lavoratore e superiori.

(2) Trattamento di diaria di trasferta (limitata al solo dipendente) per l'effettiva durata del viaggio di trasferimento.

(3) Viaggio a carico del datore di lavoro, del lavoratore e dei familiari che lo seguono nel trasferimento.

(4) Le spese del trasporto di masserizie ed effetti familiari, pure a carico del datore di lavoro (fino a concorrenza dei limiti di peso previsti nel Volume II, Joint Travel Regulations).

(5) Corresponsione di un "premio di trasferimento" commisurato a:

a. Un mese di paga base, contingenza e terzoelemento.

b. Rimborso di eventuale penale per disdetta anticipata del contratto di locazione fino ad un massimo di tre mesi di pigione.

(6) Tre giorni di permesso retribuito per effettuare il trasferimento.

b. Quando il trasferimento è richiesto dal dipendente stesso e viene approvato dal datore di lavoro trova applicazione il solo trattamento di cui ai precedenti punti (2), (3), (4) e (6).

ARTICOLO 17

TRASFERTE

1. I dipendenti possono essere inviati in trasferta (TDY) per ragioni di servizio. Le trasferte saranno disposte per le ragioni e con i mezzi di trasporto che risultino chiaramente nel miglior interesse del datore di lavoro. I dipendenti non potranno, nè dovranno viaggiare per trasferta che alle condizioni ed in base alle procedure stabilite dai regolamenti vigenti.

2. Quanto previsto dal presente articolo si riferisce esclusivamente alle trasferte per ragioni di servizio. Si considerano effettuate per ragioni di servizio le sole trasferte disposte da formali ordini di viaggio emessi dagli uffici competenti. Le richieste di liquidazione delle indennità di trasferta e degli altri rimborsi previsti devono essere presentate entro i limiti di tempo prescritti, dopo la conclusione della trasferta. Le procedure che stabiliscono il computo della liquidazione delle indennità di trasferta e dei rimborsi per spese di viaggio sono quelle prescritte nel "Volume 2, DOD Joint Travel Regulations".

3. I dipendenti che per ragioni di servizio debbano viaggiare fuori dal normale turno di lavoro hanno diritto a riposo compensativo retribuito per ciascuna ora di tale viaggio. Il riposo compensativo deve essere programmato insieme al supervisore e deve essere utilizzato entro 21 giorni di calendario dalla fine della trasferta compatibilmente con le necessità operative determinate dal management. L'utilizzazione posticipata del riposo compensativo dovuta ad esigenze operative dovrà essere documentata dal supervisore o dal manager e dovrà avvenire entro il limite di 42 giorni di calendario dal rientro dalla trasferta. Nel caso di personale che guida veicoli per ragioni di servizio, il tempo di effettiva prestazione verrà retribuito con straordinario ai sensi dell'articolo 42 anzichè con riposo compensativo.

4. I dipendenti non possono essere obbligati ad andare in trasferta di lavoro nei paesi esteri che sono stati definiti dal Dipartimento di Stato Americano come "Danger Pay Posts" o nei posti in cui l'autorità italiana competente abbia emesso un ammonimento di pericolo di viaggio. Nel caso di lavoratori che si offrano volontari

per trasferte in questi paesi si dovrà ottenere una dichiarazione scritta da parte del lavoratore che sarà archiviata permanentemente nella sua cartella personale. I suddetti lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione globale di fatto relativa all'orario normale di lavoro in percentuale pari a quella autorizzata ai lavoratori civili statunitensi (Danger Pay) inviati in trasferta in tali luoghi.

5. I dipendenti possono essere mandati in trasferta nei paesi esteri per i quali il Dipartimento di Stato Americano ha autorizzato la "Imminent Danger Pay". In questo caso i lavoratori riceveranno il pagamento di una somma forfettaria di euro 75 per ogni periodo di trasferta fino a 15 giorni.

6. Se i dipendenti sono confinati nel luogo di servizio del paese estero dove sono in trasferta anche nelle ore in cui non sono in servizio riceveranno ulteriori euro 36 per ciascun giorno in cui sono confinati durante tutto il periodo in cui non sono in servizio.

7. Ai dipendenti inviati in trasferta in Stati esteri con cui l'Italia abbia istituito accordi di reciprocità per l'assistenza medica, prima della partenza verrà concesso permesso retribuito per il tempo necessario ad ottenere dalle autorità italiane competenti i documenti che garantiscono il trattamento medico sanitario in caso di malattia o infortunio. Eventuali spese di rilascio e richiesta documenti saranno a carico del datore di lavoro.

8. Per le trasferte in Stati esteri con cui l'Italia non ha istituito accordi di reciprocita` per l'assistenza medica, i dipendenti possono contrarre polizza assicurativa a copertura di eventuali spese medico/ospedaliere non finanziate dal Servizio Sanitario Nazionale per malattia o infortunio occorsi durante trasferte in tali paesi. Il costo della polizza sarà a carico del datore di lavoro.

9. Le spese per le trasferte saranno anticipate dai Comandi in misura non inferiore all'80% dell'ammontare prevedibile.

ARTICOLO 18

ORARIO DI LAVORO

1. La durata della settimana lavorativa e' la seguente:

   a. 40 ore settimanali per quadri, impiegati e operai salvo quanto disposto al successivo punto "b". Normalmente la settimana di 40 ore lavorative e' costituita da cinque giorni lavorativi di otto ore ciascuno, dal lunedi al venerdi. Tuttavia possono rendersi necessarie ripartizioni diverse ove esigenze operative le richiedano.

   b. Sino a 48 ore settimanali in media per personale addetto a lavori discontinui o di attesa e custodia. Gli addetti ai servizi antincendi possono essere regolarmente assegnati a turnazioni che comportano mediamente tre turni settimanali di 24 ore ciascuno, ognuno dei quali prevede 16 ore di lavoro effettivo e otto ore di riposo da trascorrere nell'ambito o nelle vicinanze della stazione antincendi in locali forniti dal datore di lavoro.

2. Gli orari di lavoro, con l'indicazione dei giorni lavorativi, delle ore di lavoro giornaliero, dell' orario d'inizio e fine lavoro, dell'orario e della durata dell'interruzione per il pasto, sono fissati e pubblicati dal datore di lavoro. Cambiamenti nell'orario di lavoro verranno comunicati quanto prima possibile ed in ogni caso, con almeno tre giorni lavorativi di preavviso. Tali cambiamenti devono soddisfare effettive necessita' operative e non possono essere fatti allo scopo di privare i dipendenti dei loro diritti in materia di lavoro straordinario, festivita' o riposo settimanale.

3. Un'interruzione della durata minima di 30 minuti primi verra' concessa ad ore fisse per la consumazione del pasto ai dipendenti impegnati in prestazioni giornaliere di otto o piu' ore. Tali interruzioni non sono considerate tempo lavorato ai fini retributivi.

4. Se l'organizzazione del lavoro esige la permanenza del dipendente nel luogo di lavoro durante il pasto, un intervallo per la consumazione del pasto della durata di 30 minuti e' autorizzato e retribuito quale tempo lavorato.

5. Qualora il lavoro sia o possa essere organizzato in turno, i dipendenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio presso istituti riconosciuti di istruzione primaria, secondaria

o di qualificazione professionale, verranno assegnati a turni di lavoro che facilitino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

6. Una sosta retribuita della durata massima di 15 minuti puo' essere concessa ogni quattro ore di lavoro continuato ai dipendenti che ne abbisognano a causa delle caratteristiche del lavoro o della lontananza del posto di lavoro dai servizi igienici.

7. In base ai risultati della rilevazione retributiva annuale possono essere apportate riduzioni al monte ore di lavoro annuo attuabili sotto forma di giornate di riposo, permessi o erogazioni economiche secondo quanto convenuto fra JCPC e istanza sindacali nazionali. Le ore di permessi non protranno essere superiori a 47. Quando, in conseguenza dei risultati dei rilevamenti salariali, le ore di permessi superano le 47 ore un ulteriore giorno di riposo (rest day) sara' concesso e le ore di permessi saranno proporzionatamente ridotte.

8. L'istituto delle giornate di riposo in conto riduzione orario annuo e' disciplinato come segue:

a. Quando le giornate di riposo stabilite a norma del paragrafo 7 di cui sopra risultino in numero pari, l'amministrazione decidera' per la meta' delle giornate e i rappresentanti sindacali locali di ciascuna installazione decideranno per l'altra meta'. Nei casi in cui le giornate di riposo stabilite in base al paragrafo di cui sopra risultino in numero dispari, la decisione per tali giornate si alternera', su base annuale, tra la direzione e le OO.SS. Le OO.SS. comunicheranno la propria scelta entro 30 giorni di calendario dopo la pubblicazione dei risultati dell'indagine salariale e comunque entro 30 giorni di calendario successivamente alla comunicazione da parte dei comandi delle giornate da questi ultimi scelte quali giorni di riposo (rest day).

b. Tutti i dipendenti, compresi quelli il cui rapporto ha inizio o termine nel corso dell'anno, nonche' i dipendenti con rapporto a tempo determinato o a tempo parziale sono esentati dal servizio nelle giornate di riposo cadenti in costanza di rapporto. Non si da' luogo a compensazione in relazione alla maggiore o minore durata del rapporto nell'arco dell'anno, salvo quanto previsto al comma 10.

c. Le giornate di riposo cadenti durante un periodo di ferie non sono computabili come ferie. Quelle cadenti durante un periodo di assenza di malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e maternita' facoltativa i giorni di riposo saranno recuperati entro 30 giorni dall rientro in servizio.

d. Nelle giornate di riposo il personale e' esentato dal servizio con decorrenza della normale retribuzione, con eccezione di coloro la cui presenza al lavoro e' richiesta in base a valide esigenze operative. Il personale comandato in servizio in giornata di riposo ha diritto a una giornata di riposo sostitutiva da fruire quanto prima possibile, di norma entro 30 giorni. In caso di coincidenza della giornata di riposo con giornata non lavorativa per il dipendente, questi ha diritto a una giornata di riposo compensativo da fruire quanto prima possibile, di norma entro 30 giorni. Le giornate compensative sono fissate in data scelta di comune accordo fra il lavoratore interessato e il superiore. Non sono ammesse erogazioni retributive supplementari o a maggiorazione.

e. Durante il periodo di prova l'assenza e' retribuita a condizione che la giornata di riposo cada in periodo di servizio retribuito.

9. I permessi sono disciplinati come segue:

a. I permessi vengono richiesti dal dipendente e approvati dal superiore secondo le procedure di concessione delle ferie. Ogni richiesta di assenza inferiore alla giornata intera e' senz'altro addebitata a permesso fino a esaurimento del monte ore individuale.

b. Alla data dell'1 ottobre di ogni anno i supervisori vengono informati delle ore di permesso fino a quel momento non utilizzate dal proprio personale. I dipendenti sono tenuti a programmarne l'uso entro il 31 dicembre e i supervisori a concederli, salvo casi di situazioni operative eccezionali.

c. Le ore di permesso eventualmente non fruite al 31 dicembre sono retribuite mediante indennita' sostitutiva con la maggiorazione per lavoro straordinario. Tuttavia, se la mancata fruizione e' dovuta a prolungata assenza per malattia, oppure gravidanza e puerperio, o a licenziamento o dimissioni occorse durante l'anno, l'indennita' sostitutiva e' calcolata a regime normale.

10. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla riduzione annuale di orario, comprensiva delle relative giornate di riposo e dei permessi individuali, in misura proporzionale all'orario contrattuale. I dipendenti assunti dopo il 17 gennaio o dimessi prima del 15 dicembre hanno diritto per l'anno solare d'inizio o termine del rapporto alla riduzione di orario commisurata al servizio prestato.

ARTICOLO 19

RIPOSO SETTIMANALE

I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo alla settimana, coincidente normalmente con la domenica. Questo periodo deve consistere di almeno 24 ore di riposo ogni 7 giorni in aggiunta e senza interruzione al periodo di riposo giornaliero di 11 ore. Questo giorno di riposo può essere programmato in un giorno diverso dalla domenica in tutti i casi previsti dalla legge. Ai dipendenti il cui orario normale di lavoro prevede la presenza al lavoro di domenica, il giorno di riposo settimanale è spostato ad altra giornata. In questo caso il secondo giorno di riposo è considerato domenica. Ai dipendenti ai quali viene richiesto di lavorare nel loro giorno di riposo sarà concesso un periodo di tempo compensativo equivalente di cui si deve usufruire entro le 2 settimane successive, oltre alla percentuale di maggiorazione applicabile alla situazione (per esempio, straordinario, domenica lavorata, e lavoro festivo).

ARTICOLO 20

FESTIVITA`

1. Le festivita` retribuite sono le seguenti:

1 gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
Variabile	Lunedi` di Pasqua
25 aprile	Anniversario della Liberazione
1 maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Festa dell'Assunzione
1 novembre	Ognissanti
Prima domenica di novembre	Festa dell'Unita` Nazionale
8 dicembre	Festa dell'Immacolata Concezione
25 dicembre	Natale
26 dicembre	S. Stefano
Giorno del patrono locale	Se coincide con una delle 12 festivita` sopra elencate, il Comandante locale stabilira` un'altra data.

2. Nelle festivita` suddette il personale e` esentato dal lavoro senza addebito a ferie e con decorrenza della normale retribuzione, ad eccezione di coloro la cui presenza in servizio e` ritenuta necessaria ad assicurare i servizi essenziali al funzionamento dell'installazione. Ai dipendenti che risultino assenti ingiustificati il giorno lavorativo precedente la festivita` non verra` corrisposta la retribuzione per la festivita`. Non sono retribuite le

festivita` che cadono durante periodi di assenza non retribuita di durate superiore ai tre giorni.

3. A tutto il personale e` corrisposta una giornata di retribuzione aggiuntiva in caso di coincidenza di festivita` con la domenica, comprese le due giornata della Proclamazione della Repubblica e la Festa dell'Unita` Nazionale. Tale compenso e` calcolato come segue:

a. Personale a tempo pieno: otto ore di retribuzione normale.

b. Personale a orario parziale: retribuzione normale per un numero di ore corrispondente all'orario di lavoro settimanale diviso per cinque.

4. A fronte di due delle qattro ex festivita` infrasettimanali sono concesse due giornate di riposo retribuito, fissate dei Comandi tenendo conto delle esigenza operative. Il personale insegnante puo`, a richiesta, usufruire delle due giornate durante l'anno scolastico per necessita` personali, ma a condizione di aver esaurito il monte permesso fruibili a titolo di riduzione orario (articolo 18, comma 9). Altrimenti gli insegnanti fruiranno delle due giornate di riposo nelle date stabilite per il restante personale.

ARTICOLO 21

FERIE

1. Per ciascun anno solare, tutti i dipendenti, compresi coloro che sono in periodo di prova, hanno diritto all'ammontare di ferie comprensive di due delle quattro ex-festività:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	GIORNATE DI FERIE
Fino a 10 anni	22
Da 11 a 15 anni	24
Da 16 in su	28

2. Durante il periodo di ferie, i dipendenti hanno diritto di ricevere la retribuzione globale di fatto. Il numero di giorni di ferie sarà rivisto durante l'annuale rilevazione salariale.

3. Un giorno di ferie equivale a otto ore per il personale con orario settimanale di 40 ore. Una (1) settimana di ferie equivale a quaranta (40) ore di ferie, per i dipendenti assegnati alla settimana lavorativa di 40 ore.

4. Le ferie annuali costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore. Il datore di lavoro si assicurerà che le ferie siano programmate entro i limiti di tempo stabiliti dalla legge o dal CCNL. Il godimento dell'intero periodo feriale può iniziare dal 1 gennaio di ogni anno oppure a completamento del periodo di prova, se successivo. I periodi di ferie vengono stabiliti dal datore di lavoro, tenendo conto delle preferenze dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Le ferie sono addebitate nella misura di un'ora per ciascuna ora lavorativa di assenza compresa nel periodo di ferie. La minima unità di tempo addebitabile come ferie è di una (1) ora a condizione che il dipendente abbia esaurito le sue ore di permesso. Nessun addebito è fatto per festività cadenti nel periodo di ferie.

6. Ai dipendenti in servizio presso istituti scolastici delle forze armate U.S.A., le ferie sono fissate d'autorità durante i periodi di chiusura della scuola. Dopo avere esaurito le ore di ferie, i dipendenti verranno assegnati ad altri lavori compatibili con il loro livello e

qualifica. Dopo il completamento di questi compiti, o quando questi non siano disponibili, i dipendenti saranno esentati dal prestare lavoro senza addebito di ferie o perdita di retribuzione.

7. Le ferie annuali saranno fruite per intero entro l'anno di maturazione. Un periodo minimo di due settimane di ferie deve essere fruito durante l'anno di maturazione. Il periodo residuo di ferie sarà fruito entro 6 mesi a partire dalla fine dell'anno di maturazione o al ritorno al lavoro del dipendente. Il trasferimento delle ferie oltre l'anno di maturazione è considerato un'eccezione alla regola generale, ed è normalmente autorizzato solamente nei casi seguenti:

a. Le ferie non fruite a seguito di malattia o infortunistiche si prolunghino oltre la fine dell'anno solare sono riportate all'anno successivo e concesse quanto prima possibile al rientro del dipendente in servizio.

b. Le ferie non concesse durante l'anno a causa di valide esigenze operative, difficoltà di programmazione del calendario ferie o motivi analoghi.

c. Le ferie maturate durante il periodo di prova iniziato in un anno di calendario e completato, con conferma in servizio, nell'anno successivo, si sommano alle ferie maturate in quest'ultimo.

d. Le ferie rimanenti per richiamo alle armi presso le forze armate italiane saranno aggiunte alle ferie dell'anno in cui i dipendenti ritorneranno a lavoro.

8. Al dipendente che al 1 ottobre abbia esaurito le ferie possono essere anticipate fino a 40 ore di ferie relative all'anno successivo.

9. Per le ferie maturate e non fruite nel corso dell'anno di risoluzione del rapporto il dipendente ha diritto a riceverne il pagamento in un'unica soluzione. Le ferie non fruite dell'anno precedente saranno incluse nel pagamento sopra menzionato.

10. A richiesta, un periodo continuativo feriale di almeno 2 settimane sarà concesso nel periodo fra giugno a tutto settembre dell'anno di maturazione.

11. Se il periodo feriale supera le due settimane il dipendente può richiedere l'anticipato pagamento delle competenze retributive relative al periodo di ferie richiesto.

ARTICOLO 22

ASSENZE E CONGEDI

1. Per le assenze ingiustificate non compete retribuzione.

2. Al dipendente che contragga matrimonio è concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito di 15 giorni di calendario consecutivi, sempre che abbia ultimato il periodo di prova. Tale congedo non può essere computato in conto ferie annuali nè coincidere con il periodo di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro. Se marito e moglie sono entrambi dipendenti delle FF.AA. U.S.A., entrambi hanno diritto al congedo.

3. Al dipendente è concesso un massimo di tre giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso o di grave malattia di un congiunto prossimo (coniuge, figli, genitori, nonni, fratelli, sorelle e suoceri o di una persona che fa ufficialmente parte della famiglia ed è registrata nel "certificato di stato di famiglia"). I tre giorni devono essere usufruiti entro sette giorni di calendario dalla data dell'evento. Comunque il dipendente può decidere, con il datore di lavoro,condizioni diverse di prestazione del lavoro, (per esempio, frazioni di giorni da usufruire sempre entro sette giorni di calendario).

4. Al dipendente chiamato a comparire in qualità di testimone per conto o nell'interesse del datore di lavoro è concesso di assentarsi senza perdita di retribuzione.

5. Ai dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, inclusi i "rappresentanti di lista" e rappresentanti della commissione di promozione di referendum in tutte le elezioni e referendum, è concesso permesso retribuito per le festività o altro tipo di giornate non lavorative per il tempo necessario allo svolgimento delle relative operazioni elettorali, comprovato da apposita certificazione. Al fine di consentire al dipendente la votazione in località lontane saranno autorizzate ferie o permessi non retribuiti.

6. È concesso un periodo di riposo di 24 ore a partire dal momento in cui il dipendente si reca a donare il sangue, senza addebito a ferie e senza perdita di retribuzione, purchè la donazione venga fatta ad una banca del sangue autorizzata dal Ministero della Sanità e venga presentato relativo attestato.

7. Il personale potrà essere dispensato dal prestare servizio, senza addebito a ferie e senza perdita di retribuzione, per un

periodo non superiore a tre giorni consecutivi nelle circostanze seguenti:

a. Chiusura della base disposta con ordine amministrativo del datore di lavoro per cause di forza maggiore, quali gravi avversità atmosferiche, seria interruzione di servizi pubblici, calamità.

b. Interruzioni dell'attività operativa a seguito di improvvisi guasti del macchinario o per interruzione di energia motrice; motivi di natura organizzativa quali effettuazione di inventari, sostituzione di attrezzature ed altre situazioni operative nelle quali i dipendenti sono esentati dal lavoro o impossibilitati a prestarlo.

8. Durante i periodi di elevato stato di allerta e di necessità di condizioni di allarme il comandante della base può dispensare dal lavoro il personale non essenziale senza addebito di ferie o perdita della retribuzione. Al personale considerato essenziale dal management, sarà richiesto di presentarsi al lavoro. I suddetti dipendenti che non si presenteranno al lavoro verranno considerati in assenza ingiustificata e saranno soggetti ad azione disciplinare.

9. Permessi non retribuiti. I permessi non retribuiti devono essere richiesti per iscritto.

a. I permessi non retribuiti possono essere concessi dalla direzione fino a un massimo di un anno sempre che il dipendente abbia esaurito le ferie sempre chè un periodo più lungo non sia previsto dalla legge. (per esempio, richiamo alle armi o altri casi elencati nei seguenti paragrafi).

b. I dipendenti hanno diritto fino a due anni di permessi non retribuiti nell'intero periodo lavorativo nei seguenti casi:

(1) esigenze familiari dovute al decesso di una delle seguenti persone: componenti della famiglia; parenti fino al secondo grado, anche se non conviventi; portatori di handicap che siano parenti o affini entro il terzo grado anche se non conviventi;

(2) situazioni richiedenti l'impegno del dipendente o della sua famiglia nel prendersi cura e/o nell'assistenza delle persone sopra menzionate;

(3) malattie indicate per legge di cui sono affetti le persone sopra menzionate, ad eccezione del dipendente;

(4) situazione di serio disagio personale del dipendente, diverso da malattia.

(5) decesso delle persone descritte nel comma 3 di cui sopra quando il permesso retribuito li'citato non può essere concesso.

c. Le richieste per I suddetti periodi di permessi non retribuiti devono essere accompagnati da appropriata documentazione.

10. Congedo non retribuito per la durata dell'incarico è concesso su richiesta scritta ai dipendenti eletti quali rappresentanti pubblici a livello europeo, nazionale o regionale o qualsiasi altra carica pubblica elettiva o che assumono incarichi sindacali a livello nazionale, regionale o provinciale.

11. Fuori dei casi di aspettativa concessa a richiesta, i dipendenti eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale hanno diritto ad assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli. Inoltre, per partecipare alle riunioni delle giunte, gli assessori hanno diritto fino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili, elevato a 48 ore per sindaci e presidenti di amministrazione provinciale. Tutte le assenze di cui sopra, debitamente documentate a cura del dipendente, saranno retribuite (salvo rimborso al datore di lavoro da parte dell'ente interessato, comprensivo degli oneri sociali dove applicabili). Tutti i dipendenti suddetti hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti fino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

12. I dipendenti che frequentano corsi normali di studio presso istituti legali di istruzione primaria, secondaria o universitaria e corsi di specializzazione post laurea (come il biennio di specializzazione che fa seguito alla laurea breve), hanno diritto a permessi retribuiti nei giorni lavorativi in coincidenza con gli esami. Questi dipendenti hanno inoltre diritto a due ore di permesso giornaliero per un periodo massimo di otto giorni precedentemente ad ogni esame. A richiesta del lavoratore, se approvata dalla direzione, questi permessi possono essere usufruiti cumulativamente.

13. Al fine di permettere la frequenza a corsi appositamente istituiti per il conseguimento di titoli di studio e/o diploma di istruzione primaria o secondaria, oppure indirizzati al perfezionamento delle capacità professionali attinenti all'attività svolta, al dipendente possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo complessivo di 150 ore nell'arco di un triennio. L'intero monte di 150 ore può essere utilizzato in un solo anno. In ogni caso, la concessione dei permessi avverrà a condizione che i corsi si tengano durante l'orario di lavoro. Per i corsi che preparano al titolo di studio, la frequenza ai corsi deve avvenire sulla base del 50/50, il 50% del tempo a carico delle FF.AA U.S.A., considerato come permesso retribuito di studio, ed il 50% del tempo a carico del dipendente. Per i corsi che migliorano le capacità professionali, la frequenza sarà considerata permesso retribuito previa determinazione in tal senso, caso per caso, del capo dell'Ufficio del Personale Civile o altra persona designata. Il dipendente è tenuto a presentare certificazione scritta della frequenza. In caso di assenza dal corso in giorni per cui è stato autorizzato il permesso, esso è revocato e sostituito da ferie annuali o permesso non retribuito.

14. I dipendenti che assistono costantemente ed esclusivamente un parente stretto fino al terzo grado affetto da grave handicap certificato dalla ASL, hanno diritto a tre giorni al mese di permesso retribuito, quando non c'è nessun altro componente della famiglia, che lavori o meno che possa assisterlo. I tre giorni di permesso cessano quando il parente gravemente affetto da handicap viene ricoverato in un ospedale o in una struttura specializzata. La madre o il padre di un bambino gravemente affetto da handicap ha diritto a tre giorni di permesso retribuito al mese dopo il terzo anno di età del figlio per assisterlo. I tre giorni sono concessi solamente ad uno dei due per ciascun figlio a prescindere dal fatto che ci sia un componente della famiglia che non lavori il quale possa assistere il figlio affetto da handicap. Questo diritto cessa al raggiungimento del diciottesimo anno di età del figlio. In tutti I casi la certificazione dell'INPS o di altra autorità competente italiana deve essere fornita all'ufficio del personale civile al fine di poter usufruire di tale permesso. Inoltre, i dipendenti, una volta al mese, coordineranno con i loro supervisori i giorni necessari per l'assistenza dei parenti stretti, gravemente handicappati.

15. I dipendenti affetti da grave handicap, come da certificazione dell'ASL, hanno diritto agli stessi tre giorni al mese di permesso retribuito come da comma 14.

ARTICOLO 23

MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Superato il periodo di prova, il dipendente può usufruire di congedo per assenze dovute ad incapacità lavorativa causata da malattia od infortunio sul lavoro.

   a. Il periodo di congedo ha la seguente durata massima:

      (1) Se l'inidoneità al servizio è conseguente a infortunio sul lavoro o malattia professionale, 36 mesi.

      (2) In caso di ricovero per malattia tubercolare, 18 mesi.

      (3) In tutti gli altri casi, 12 mesi.

   b. Assenze per malattia od infortunio che si verifichino entro 30 giorni dalla ripresa del servizio successivamente a precedente congedo, sono considerate a tutti gli effetti quale prosecuzione del precedente congedo.

   c. Per i dipendenti con rapporto a tempo determinato, il diritto al congedo cessa allo scadere del rapporto stesso.

   d. Quando intervengono durante le ferie, i periodi di malattia di durata superiore a tre giorni di calendario saranno trattati come malattia se il dipendente presenta certificazione medica attestante che la malattia è tale da impedire il recupero psico-fisico del dipendente.

2. Il congedo per malattia può anche essere autorizzato in relazione a:

   a. Necessità di cure mediche, dentistiche e oculistiche.

   b. Assenze per cure termali anche in assenza di incapacità lavorativa purchè autorizzate dalle USL o dalla Previdenza Sociale, ed a loro carico, ed in ogni caso con le limitazioni previste per la generalità del personale dei settori italiani pubblici e privati.

3. Salvo quanto previsto ai successivi commi 4 e 5, il trattamento economico è il seguente:

a. Malattia.

Anzianità di servizio	Mesi a Intera Retribuzione	Successivi Mesi a Metà Retribuzione	Periodo Massimo Retribuito
Fino a 10 anni compiuti	4	4	8
Superiore a 10 anni ma non a 15	5	5	10
Superiore ai 15 anni	6	6	12

b. Infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Anzianità di servizio	Mesi a Intera Retribuzione	Successivi Mesi a 75% di Retribuzione	Periodo Massimo Retribuito
Senza limite	6	6	12

c. I dipendenti assenti a seguito di infortunio sul lavoro occorso durante il periodo di prova hanno diritto a percepire l'indennità erogata dall'INAIL come previsto dal paragrafo 3 dell'articolo 12.

4. Quanto dovuto a norma del precedente comma 3 include le indennità erogate al dipendente dall'istituto previdenziale competente. Nel caso di erogazione per il tramite del datore di lavoro, il beneficio complessivo per il dipendente non può risultare inferiore a quello che gli spetterebbe in regime di erogazione diretta senza integrazione da parte del datore di lavoro. Se necessario, l'aderenza a tale principio sarà verificata ad avvenuta chiusura del caso sia da parte dell'istituto previdenziale, sia da parte dell'ufficio paghe del Comando.

5. Le assenze che si prolungano oltre il periodo massimo retribuito di cui al comma 3 e fino a concorrenza del periodo massimo di congedo di cui al comma 1 sono addebitate a congedo non retribuito, concesso senz'altro se richiesto dal dipendente.

6. Il datore di lavoro deve essere in grado di organizzare ed assicurare la continuità operativa in occasione di assenze e di disporre i necessari controlli. Conseguentemente, il dipendente è tenuto ad attenersi alle seguenti disposizioni riguardanti la certificazione e documentazione delle assenze, in mancanza delle quali l'assenza può essere considerata ingiustificata.

a. Le richieste di permesso per esami o cure mediche, o trattamenti o visite specialistiche debbono essere portate a conoscenza del superiore il più presto possibile, comunque non oltre le 24 ore precedenti la data dell'appuntamento.

b. Il dipendente è tenuto ad informare il superiore dell'assenza entro la prima metà del turno di lavoro salvo comprovato impedimento.

c. Di norma, l'attestazione del dipendente su apposito modello interno è sufficiente a documentare assenze fino a due giorni di calendario. Assenze protratte oltre il secondo giorno richiedono la presentazione di certificato medico. Il dipendente che non può riprendere servizio all'inizio del turno di lavoro il primo giorno lavorativo successivo deve immediatamente informare il suo superiore ed inoltrare il certificato medico. Il certificato medico deve essere immediatamente inviato al supervisore.

d. Il dipendente che si trova nella necessità di lasciare il lavoro per indisposizione dovrà informare preventivamente il superiore.

e. In casi particolari, il superiore potrà richiedere un certificato medico a sostegno di assenze di qualsiasi durata. In tali casi, il dipendente ne verrà informato per iscritto.

f. Il dipendente che si trovi in località diversa da quella di domicilio durante l'assenza per malattia o infortunio, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro.

g. Nel caso di infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al superiore diretto.

7. Se l'assenza si protrae oltre la scadenza del periodo di congedo, il rapporto può essere risolto.

8. In caso di malattia infettiva, la riammissione al lavoro puòessere subordinata a presentazione di certificato medico di guarigione. Nel caso di malattia infettiva per la quale le normative USA per la riammissione in servizio siano più restrittive di quelle italiane, il dipendente verrà posto in congedo amministrativo retribuito fin quando sara` consentita la ripresa dell'attivita` lavorativa.

ARTICOLO 24

TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E CONGEDI PARENTALI

1. È vietata qualsiasi discriminazione a danno delle dipendenti che riguardi:

a. l'accesso al lavoro in qualsiasi settore a qualsiasi livello;

b. le mansioni;

c. l'inquadramento;

d. la progressione di carriera, compreso l'addestramento;

e. la retribuzione.

2. Le seguenti disposizioni relative allo stato di gravidanza e puerperio si applicano a tutte le lavoratrici, comprese apprendiste e dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale.

a. Per fruire dei benefici connessi con lo stato di gravidanza, la lavoratrice dovrà presentare all'INPS ed al datore di lavoro un certificato medico attestante il suo stato.

b. Durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, la lavoratrice non può essere adibita al trasporto o sollevamento di pesi od a lavori pericolosi, faticosi, insalubri e sarà adibita ad altre mansioni conservando la qualifica di appartenenza e la relativa retribuzione. Durante la gestazione e per un anno dalla nascita del figlio, la madre non sarà assegnata al lavoro notturno (dalle 2000 alle 0600).

c. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami pre-natali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

d. Alla lavoratrice spetta un periodo di astensione obbligatoria: nei due mesi precedenti la data

presunta del parto; per l'intero periodo compreso tra la data presunta e la data effettiva, se il parto avviene dopo la data presunta e nei tre mesi successivi al parto. Le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro per i cinque (5) mesi di congedo obbligatorio di maternità a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro (4) mesi successivi, a condizione che il ginecologo e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto sarà aggiunto al congedo obbligatorio di maternità successivo al parto. Nel caso di gravi complicazioni della gestazione, la lavoratrice può ottenere l'astensione anticipata dal lavoro in base ad apposita autorizzazione rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la dipendente ha diritto all'intera retribuzione. Quando il congedo obbligatorio di maternità è a carico dell'INPS, il datore di lavoro integra quanto corrisposto dalla Previdenza Sociale, in misura necessaria per coprire la paga della dipendente.

e. L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta entro il 180o giorno dall'inizio della gestazione è considerata come malattia.

f. L'interruzione avvenuta dopo il 180o giorno è considerata come parto a tutti gli effetti, anche se intervenuta prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria.

3. Congedo parentele. Su richiesta del dipendente, fino a sei (6) mesi di congedo parentele sarà concesso ad uno dei genitori per un periodo non superiore ai sei mesi, durante i primi otto anni di vita del figlio. Il periodo complessivo del congedo parentele concesso a entrambi i genitori, non può eccedere i dieci (10) mesi salvo nei casi indicati di seguito.

Il congedo parentele può essere elevato a sette (7) mesi per il padre lavoratore che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di congedo superiore a tre mesi. In tal caso il periodo massimo di congedo per

entrambi i genitori non può essere superiore a undici (11) mesi, ma in ogni caso il periodo massimo di congedo per la madre non può eccedere i sei (6) mesi. Il congedo parentele sarà elevato ad un massimo di dieci (10) mesi qualora vi sia un solo genitore. Il periodo di congedo parentele può essere continuativo o frazionato. Il congedo parentele frazionato si ha quando sussiste almeno un giorno lavorativo fra due periodi di congedo anche della durata di un giorno.

a. Diritti retributivi durante il congedo parentele:

(1) 30% della retribuzione globale di fatto a carico del datore di lavoro quando il congedo è fruito durante i primi tre (3) anni di vita del bambino;

(2) Quando il congedo è fruito tra il quarto e l'ottavo anno di vita del bambino il lavoratore ha diritto al 30% della retribuzione globale di fatto a condizione che il reddito annuale totale dei genitori sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS.

(3) Retribuzione intera nelle festività (compreso quanto eventualmente corrisposto dal datore di lavoro).

(4) Accredito dell'intero periodo ai soli fini del trattamento di fine rapporto, degli aumenti periodici di anzianità e delle ferie (maturazione ferie per l'anno in corso esclusa).

b. Le lavoratrici madri hanno il diritto-dovere di esaurire gli eventuali residui di ferie relativi all'anno precedente, al termine dell'assenza obbligatoria, prima di fruire di eventuale assenza facoltativa.

4. Congedo non retribuito in caso di malattia del bambino. Durante i primi tre anni di vita del bambino, il genitore dipendente (padre o madre) ha diritto a congedo non retribuito in caso di malattia del bambino, su presentazione di certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale. Quando il bambino ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto a congedo non retribuito in

caso di malattia del bambino, nel limite di cinque (5) giorni di calendario per anno.

5. Riposi giornalieri. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri hanno diritto a due (2) periodi di riposo retribuito di un'ora ciascuno per ogni giorno, i quali possono essere cumulati nella stessa giornata, ovvero un (1) periodo di riposo di un'ora quando l'orario di lavoro consiste di meno di sei (6) ore. In caso di parto plurimo (due o più bambini) i riposi giornalieri sono raddoppiati e possono essere condivisi con il padre. Durante il periodo in cui la dipendente ha diritto ai riposi giornalieri non può essere adibita a lavoro straordinario.

6. Congedi e permessi di paternità:

a. Ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro e ricevere il trattamento economico previsto, per quanto sotto elencato.

(1) Congedo obbligatorio post parto di cui al precedente comma 2d in caso di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono del bambino da parte della madre nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

(2) Riposi giornalieri (quando l'età del bambino non supera l'anno) di cui al precedente comma 5 qualora: il bambino è affidato esclusivamente al padre; o quando la madre lavoratrice (escluse le lavoratrici autonome) non si avvale dei riposi giornalieri; o quando la madre sia lavoratrice autonoma; oppure in caso di morte o grave infermità della madre.

b. Nei casi di cui sopra, il padre fornirà al datore di lavoro l'appropriata documentazione di supporto e una dichiarazione del datore di lavoro della madre attestante la rinuncia della stessa ad avvalersi di tali diritti.

7. Adozione o affidamento pre-adottivo. In caso di adozione o affidamento pre-adottivo il dipendente ha diritto ad ottenere:

a. Fino a tre (3) mesi di congedo parentele

obbligatorio qualora il bambino abbia fino a sei anni al momento dell'adozione o dell'affidamento pre-adottivo. Tale congedo dovrà essere fruito entro i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia. In caso di adozione o affidamento pre-adottivo internazionali, il congedo è autorizzato anche quando il bambino abbia un'età superiore ai sei anni e fino al 18^ anno di età. Su richiesta, congedo non retribuito sarà concesso per il tempo necessario di permanenza nello stato estero per completare le procedure di adozione internazionale. Tale periodo sarà certificato dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

b. Quando il bambino ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, congedo parentele facoltativo potrà essere fruito entro i tre (3) anni dall'ingresso del bambino nella famiglia. Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozioni o affidamento pre-adottivo internazionali.

8. Tutela del lavoro femminile. Le lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto nei seguenti casi:

a. La lavoratrice non può essere licenziata durante il periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, fuorchè per giusta causa, cessazione dell'attività cui la dipendente è assegnata, o scadenza di rapporto di lavoro a tempo determinato. In caso di dimissioni, l'ufficio provinciale del lavoro dovrà convalidare le dimissioni. In caso di dimissioni, la dipendente non avrà l'obbligo di dare il preavviso.

b. La lavoratrice non può essere licenziata durante il periodo che va dalla data della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo il matrimonio, fuorchè per giusta causa, chiusura dell'installazione, cessazione dell'attività cui la dipendente è assegnata, o scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato.

ARTICOLO 25

SICUREZZA ED IGIENE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Responsabilità del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di tutti quei provvedimenti necessari ad assicurare a tutti i dipendenti condizioni di lavoro salubri e sicure, in conformità con il Decreto Legislativo italiano del 19 settembre 1994, No. 626 e successive modificazioni e provvedimenti attuativi, nella misura in cui sono applicabili alle Forze Armate U.S.A. in Italia e con la finalità di armonizzare i programmi antinfortunistici U.S.A. con le normative italiane ed in ogni caso applicando le normative più protettive.

Principalmente ciò consisterà nel:

a) Effettuare e documentare una Valutazione dei Rischi.

b) Tenere informati i dipendenti sui rischi in generale e sui rischi specifici alle rispettive mansioni o ambienti di lavoro.

c) Organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), designando il Responsabile di tale Servizio (RSPP) e assegnando il personale occorrente per il funzionamento del Servizio stesso, informando i dipendenti circa i metodi di attuazione del programma di prevenzione e protezione adottati per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

d) Mettere a disposizione del personale tutti i dispositivi di protezione (DPI), il vestiario, ecc., impartendo a ciascun dipendente l'addestramento necessario in materia di prevenzione e protezione, compreso l'addestramento sulle procedure anti-incendio, sui piani di evacuazione e sul primo soccorso.

e) Provvedere alla formazione e informazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e delle altre persone aventi responsabilità nei campi della sicurezza e della tutela della salute mediante la partecipazione ai corsi di addestramento prescritti per assicurarne la competenza per poter espletare le rispettive funzioni.

f) Incaricare un medico(i) competente(i) della gestione di programmi quali le visite di idoneità pre-impiego, la medicina del lavoro e, ove richiesto, visite mediche periodiche; fornire consulenza medica professionale ai dipendenti e mantenere le cartelle cliniche prescritte.

g) Prevedere un cambio di attività o una interruzione di 15 minuti ogni 120 minuti per quei dipendenti le cui mansioni oggettivamente richiedano l'uso di un videoterminale (VDT) per almeno 4 (quattro) ore consecutive.

h) Effettuare a nessun costo per i dipendenti le visite mediche, le analisi cliniche, ecc., prescritte e, in caso di

infortunio sul lavoro, fornire il trattamento di pronto soccorso.

i) Far rispettare le norme antinfortunistiche adottando gli opportuni provvedimenti correttivi.

j) Ciascuna installazione costituirà una Commissione per la sicurezza di cui faranno parte:

1) Un Responsabile della Sicurezza, che rappresenta il Comandante dell'installazione o equivalente.

2) Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che soddisferà i requisiti di istruzione e certificazione per poter espletare tali funzioni in Italia, come previsto dal comma 1.e) del presente articolo. Qualora il Responsabile di cui al punto 1). sopra sia in possesso di tali requisiti, le due figure potranno coincidere.

3) Il medico competente incaricato.

4) I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

La Commissione si riunirà ogni volta si renda necessario o sia richiesto e comunque almeno una volta all'anno. Resta inteso che le ore usate dai RLS per partecipare alle riunioni verranno considerate aggiuntive alle 40 ore di permesso retribuito previste al paragrafo 3a.

Gli argomenti discussi dalla Commissione potranno essere di varia natura, purché attinenti con la sicurezza e l'igiene del posto di lavoro, in base a quanto indicato a titolo esemplificativo nell'allegato al presente articolo, oltre a quelli previsti dal D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni come oggetto di discussione durante la Riunione Periodica.

Tutte le parti in causa faranno ogni sforzo possibile per risolvere eventuali dispute all'interno dei Comandi prima di fare ricorso alle autorità esterne.

Le procedure operative della Commissione saranno definite di comune accordo a livello locale e pubblicate sotto forma di disposizione. Inoltre, accordi locali regoleranno l'accesso alle aree di lavoro dei rappresentanti per la sicurezza.

2. Responsabilità dei lavoratori.

I lavoratori:

a) hanno il diritto di monitorare l'applicazione delle misure intese a prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali.

b) Si sottoporranno a tutto l'addestramento in materia di Sicurezza ed ai programmi medici appropriati che vengano resi

disponibili dal datore di lavoro e rispetteranno in ogni occasione gli standard ed i requisiti di sicurezza prestabiliti.

c) Utilizzeranno con diligenza i Servizi di protezione, l'equipaggiamento ed il vestiario protettivo forniti dal datore di lavoro e si asterranno dal modificare l'equipaggiamento di sicurezza senza previa autorizzazione.

d) Si asterranno dal compiere azioni che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o la proprietà del governo.

e) Riferiranno immediatamente al proprio supervisore qualsiasi infortunio o incidente sul lavoro a loro occorso.

f) Segnaleranno al proprio supervisore le deficienze notate nei Dispositivi, nell'equipaggiamento e nel vestiario protettivo a loro assegnati.

g) In caso di effettivo pericolo per la vita delle persone o per la loro integrità fisica, come per esempio incendi o cavi elettrici scoperti, o in caso di possibilità di seri danni alla proprietà, interverranno, per quanto possibile nella loro area di competenza.

3. Attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Come previsto dall'Accordo Interconfederale che definisce le modalità di nomina dei RLS in difetto di diversa normativa contrattuale, gli RLS saranno nominati dalle OO.SS. locali tra i propri rappresentanti sindacali. Conseguentemente, tutti i RLS, indipendentemente da ogni altra circostanza, agiranno esclusivamente in tale veste ogni volta siano coinvolti in attività proprie dei RLS o a queste attinenti, godendo quindi delle protezioni istituzionali, normalmente concesse ai rappresentanti sindacali, e ovviamente mantenute dai RLS aventi duplice status.

Nell'eseguire le funzioni ad essi delegate, i RLS, che siano eletti dai dipendenti o designati dal sindacato:

a) Avranno garantito tempo sufficiente per espletare le loro funzioni, con un minimo di 40 ore per anno di permessi retribuiti per ciascun rappresentante. Il dipendente dovrà dare informazione al proprio supervisore ed al responsabile della sicurezza del Comando al momento dell'espletamento di tali mansioni.

b) Avranno accesso a tutte le aree "non riservate" dove lavorano dipendenti italiani.

c) Verranno consultati dal datore di lavoro, su base sistematica, durante la valutazione del rischio e l'organizzazione della conseguente formazione dei lavoratori e riceveranno appropriata documentazione.

d) Segnaleranno al responsabile per la sicurezza dell'installazione, o ad altra persona Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), deficienze nella sicurezza e qualunque altro incidente che richieda azioni correttive.

A ciascun RLS per lo svolgimento dell'incarico dovrà essere fornito uno specifico corso di formazione ed informazione di almeno 32 ore. Il costo del corso è a carico del datore di lavoro, come pure le ore necessarie per parteciparvi.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, siano essi eletti dai dipendenti o nominati dai sindacati, rimarranno in carica per un periodo di tre anni con i seguenti criteri:

1) Attività con 200 o meno dipendenti: 1 rappresentante per ciascuna O.S.

2) Attività con dipendenti tra 201 e 1000: 2 rappresentanti per ciascuna O.S.

3) Attività con più di 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per ciascuna O.S.

Allegato all'articolo 25

Esempi di possibili centri di interesse per la commissione mista per la sicurezza (Art 25. comma 1).

Addestramento in materia di sicurezza per la generalità dei dipendenti o per specifiche professioni.

Condizioni ambientali generali dei posti di lavoro.

Conflitti tra organizzazione del lavoro e misure di prevenzione.

Apparecchiature elettriche e loro uso corretto.

Videoterminali e loro uso corretto.

Estintori anti-incendio e loro uso corretto.

Dispositivi di protezione individuale.

Piani di evacuazione di emergenza.

Condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro temporaneo (cantieri edili).

Lavori in altezza (a più di 2 metri da una superficie di lavoro stabile).

Uso dei carrelli elevatori.

ARTICOLO 26

ABITI DA LAVORO ED INDUMENTI PROTETTIVI

1. Il datore di lavoro provvede nelle circostanze seguenti alla fornitura di indumenti da lavoro a titolo gratuito:

a. A tutti gli operai.

b. Quando a norma dei regolamenti delle FF.AA. U.S.A. e per motivi d'igiene e sicurezza, l'uso di vestiario adeguato risulti necessario ai fini della protezione del lavoratore.

c. Quando, per motivi di altra natura, il datore di lavoro dispone che determinati dipendenti indossino sul lavoro uniformi apposite od indumenti atti a permettere il riconoscimento del servizio espletato.

2. I dipendenti sono tenuti ad indossare mentre lavorano indumenti protettivi ed abiti da lavoro ed usarli secondo le modalita' stabilite dal Comandante. Il vestiario fornito in dotazione rimarra' proprieta' del Governo degli Stati Uniti.

ARTICOLO 27

PRODUTTIVITA'

Le parti concordano che il lavoratore ha il dovere di dare una giornata di giusto lavoro in cambio di una giornata di equa retribuzione, nonche' di contribuire con impegno alle finalita' produttive del datore di lavoro.

ARTICOLO 28

NORME DI CONDOTTA

1. Ciascun dipendente e' tenuto a mantenere verso i colleghi di lavoro, i propri subordinati, i superiori gerarchici, gli aspiranti all'impiego, clienti o clienti potenziali ed il pubblico in genere, un comportamento esente da azioni o atteggiamenti discriminatori basati sulla razza, colore, religione, sesso, nazionalita', o handicap fisico o mentale. Inoltre, ciascun dipendente deve astenersi da comportamenti aventi caratteristiche di molestia sessuale.

2. Il lavoratore e' tenuto a:

a. Presentarsi al lavoro in condizioni tali da permettere il regolare svolgimento del lavoro e rispettare gli orari di lavoro stabiliti.

b. Attenersi alle disposizioni del superiore svolgendo diligentemente i compiti assegnati. Nei lavori che comportano rapporti col pubblico, usare tatto e cortesia.

c. Conservare riservatezza sulle informazioni il cui uso e' limitato alle necessita' di servizio.

d. Non asportare documenti od atti di ufficio per motivi non consentiti.

e. Utilizzare e conservare quanto di proprieta' delle FF.AA. U.S.A. in maniera regolamentare.

f. Osservare le norme di sicurezza.

g. Attenersi a norme e regolamenti disposti in relazione alla particolare natura del lavoro e comunicati ai dipendenti ed alle organizzazioni sindacali.

h. Evitare l'abuso di alcoolici durante l'orario di servizio.

i. Attenersi alle formalita' previste in questo documento (art. 21 e 23) in relazione a notifica e giustificazione delle assenze.

j. Comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni cambiamento di indirizzo.

k. Astenersi dall'offrire regali a qualsiasi superiore, eccezion fatta per doni di valore esiguo fatti in occasione di ricorrenze o circostanze particolari. I superiori sono tenuti a non accettare tali regali.

3. Il dipendente:

a. Non esercitera' attivita' privata o professionale tali da creare conflitto di interessi col rapporto di lavoro o che comunque implichino l'uso ai fini personali di informazioni ottenute mediante il rapporto di lavoro o da cui possa ragionevolmente derivare il discredito nei riguardi del datore di lavoro.

b. Non richiedera' ne' accettera' ne' converra' di accettare favori o qualsiasi cosa di valore in cambio dell'esecuzione o della omissione di compiti di ufficio.

c. Non usera' direttamente o indirettamente, ne' autorizzera' l'uso di qualsiasi proprieta' del Governo, compresi i beni in uso per affitto o nolo, per attivita' che non siano quelle ufficialmente consentite ed autorizzate.

d. Si asterra' dal causare molestie sessuali, ne' persistera', dopo esserne stato diffidato, in comportamenti che il destinatario percepisce come tali.

e. Non manchera' di riferire o correggere casi di molestie sessuali o altre situazioni di discriminazione vietata in genere, riscontrate nell'ambito della propria sfera di responsabilita', se in posizione di supervisione.

4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai precedenti punti d ed e, i Comandi e le OO.SS., ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilita', si impegnano ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della liberta' e della dignita' dei lavoratori ed a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. A tal fine verranno intraprese iniziative atte a prevenire e/o rimuovere violazioni di tali comportamenti. Nel caso si verifichino molestie sessuali, le parti si impegnano a fornire una assistenza tempestiva, adeguata ed imparziale a coloro che ne sono stati oggetto, in applicazione di quanto

previsto dal successivo articolo 33, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti - e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta. Le molestie sessuali sul lavoro e/o comunque in occasione di lavoro costituiscono illecito disciplinare, come pure atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale od intende rendere o renda testimonianze, o contro chi svolge la funzione di componente della commissione di cui all'articolo 33. Le sanzioni saranno commisurate alla gravita' delle mancanze ed in funzione sia della tutela dei lavoratori sia del mantenimento dell'ordine e della disciplina, cosi' come esemplificato dall'allegato 6.

ARTICOLO 29

ATTIVITA' ESTERNE

1. Il rapporto di lavoro e' incompatibile con altri impegni od attivita' esterne, retribuiti o meno, nelle circostanze seguenti:

a. Se tali attivita' od impegni possono influenzare negativamente la qualita' della prestazione a danno degli interessi del datore di lavoro. Cio' puo' avvenire, ad esempio, se il rapporto esterno e' con Societa' legata alle FF.AA. U.S.A. da contratti di appalto e le mansioni all'interno dei Comandi sono tali che il dipendente puo' influire sull'aggiudicazione ed esecuzione dei contratti stessi.

b. Se il rapporto di lavoro col Comando si pone comunque in conflitto con l'attivita' esterna.

2. Se, a giudizio del datore di lavoro, le mansioni assegnate al dipendente sono incompatibili con l'attivita' esterna al dipendente puo' essere richiesto di interrompere tale attivita', oppure risolvere il rapporto con il Comando. Al dipendente sara' concesso un periodo di tempo ragionevole per decidere. Se il dipendente non cessa l'attivita' esterna oppure non rassegna le dimissioni sara' licenziato con preavviso a norma dell'articolo 56.

ARTICOLO 30

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Il dipendente ha l'obbligo di osservare nel modo piu' scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni. La inosservanza dei doveri da parte del dipendente puo' comportare uno dei seguenti provvedimenti in relazione all'entita' della mancanza ed alle circostanze che l'accompagnano:

a. Richiamo verbale.

b. Ammonizione scritta.

c. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a dieci giorni.

2. L'allegato 6 contiene disposizioni generali in tema di infrazioni e relative sanzioni disciplinari.

3. In caso di ammonizione scritta o di sospensione e' data al lavoratore comunicazione scritta degli addebiti e della sanzione disciplinare che si intende adottare, con invito a presentare le sue difese in forma scritta nel termine di cinque giorni lavorativi dalla data di ricevuta della comunicazione. Copia della proposta di provvedimento sara' inviata alle OO.SS. Il dipendente puo' farsi assistere da un rappresentante sindacale. In caso di contestazione degli addebiti da parte del dipendente, se le ragioni da questi presentate sono accettate dal Comando, il provvedimento e' ritirato o modificato. Se la decisione non e' accettata dal dipendente, questi puo' richiedere ed il Comando provvede alla convocazione della commissione per i provvedimenti disciplinari.

a. La commissione sara' costituita nell'installazione e composta di due rappresentanti del datore di lavoro e di un rappresentante sindacale per ciascuna organizzazione. La commissione dovra' esprimere entro 15 giorni lavorativi dalla convocazione la sua decisione sul provvedimento disciplinare. Tale decisione dovra' risultare da apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti la commissione e sara' vincolante per le parti. Il mancato accordo rende libere le parti stesse di assumere le iniziative che riterranno opportune.

b. Nell'esaminare casi di molestie sessuali, la commissione

sara' costituita da rappresentanti maschili e femminili per ogni parte. L'accusato e la vittima avranno il diritto di essere ascoltati dalla commissione e di sottoporre prove documentali che non siano gia' state acquisite agli atti.

ARTICOLO 31

NORME PER GUIDATORI DI AUTOMEZZI

1. In caso di sospensione della patente dovuta a fatti che non comportano licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai conducenti di automezzi e a quei lavoratori le cui mansioni comportano necessariamente la guida di automezzi, sara' conservato il posto fino alla conclusione del giudizio di primo grado. In pendenza di giudizio, si dara' luogo a trasferimento ad altro lavoro. Se necessario, il dipendente potra' essere adibito senza formalita' a mansioni varie, anche in via sperimentale.

2. Nell'impossibilita' di perfezionare il trasferimento per mancanza di posti od inidoneita' del lavoratore, verra' erogata in ogni caso la retribuzione per un periodo di 60 giorni solari successivi alla sospensione della patente, prescindendo dall'entita' delle effettive prestazioni.

3. Trascorsi i 60 giorni, il lavoratore non trasferito dovra' esaurire le ferie eventualmente spettantigli prima di essere collocato in aspettativa non retribuita.

ARTICOLO 32

TUTELA DELLA PROPRIETA' DEL DATORE DI LAVORO

Il personale e' tenuto a prestare la dovuta diligenza onde evitare sprechi e danneggiamenti ai beni e materiali di proprieta' del datore di lavoro. Gli eventi dannosi imputabili a colpa semplice da parte del dipendente non daranno luogo a risarcimento.

ARTICOLO 33

RECLAMI E RICORSI

1. Il datore di lavoro riconosce e fa propria l'importanza di affrontare e dirimere con sollecitudine ogni reclamo del lavoratore. Le procedure che seguono permettono di esaminare espressioni di malcontento e azioni di ricorso vertenti su cause e condizioni di lavoro ricadenti nell'ambito giurisdizionale del rappresentante locale del datore di lavoro. Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura i ricorsi relativi all'inquadramento e le vertenze attinenti alla risoluzione del rapporto o a situazioni disciplinate in altri articoli di questo documento.

a. Primo Stadio. Quale passo iniziale, il dipendente esprimera' il reclamo a voce al superiore diretto. Se necessario, questi accertera' i fatti al fine di pervenire a decisioni equanimi e basate su fatti esaurienti.

b. Secondo Stadio. Ove il reclamo non trovi composizione nella fase iniziale, il dipendente puo' farne oggetto di comunicazione scritta al capo del dipartimento o direttorato, informando di tale proposito il superiore diretto. Il capo dipartimento, ricevuta la comunicazione, puo' accertare i fatti attraverso apposita riunione informale.

(1) A tale riunione il dipendente puo' farsi accompagnare da un rappresentante sindacale. Il dipendente ha incondizionato diritto di presentare la propria versione dei fatti e di essere informato della posizione della direzione. Il capo dipartimento redige memoria della riunione indicando i nomi dei partecipanti e il contenuto del reclamo.

(2) Di norma, il capo dipartimento da' comunicazione scritta della decisione, chiaramente motivandola, entro cinque giorni dalla data di riunione, o da quella di ricezione del reclamo scritto nel caso la riunione non si tenga.

c. Terzo Stadio. In ogni installazione e' costituita una commissione ricorsi composta da due rappresentanti nominati dalla direzione e due rappresentanti nominati dalle OO.SS. Se la decisione di secondo stadio manca di essere presa entro cinque giorni lavorativi, o non riesce di soddisfazione del dipendente, questi puo' richiedere l'esame del ricorso da parte della commissione. La decisione della commissione, espressa a

maggioranza, e' vincolante nei riguardi di tutte le parti interessate. In caso di mancato accordo, ciascuna parte resta libera di perseguire le azioni ritenute opportune.

2. Nell'esaminare casi di molestie sessuali, la commissione sara' costituita da rappresentanti maschili e femminili per ciascuna parte. L'accusato e la vittima avranno il diritto di essere ascoltati dalla commissione e di sottoporre prove documentali che non siano gia' state acquisite agli atti.

3. Il tempo necessario alla partecipazione a riunioni o audizioni disposte in applicazione di questa procedura e' retribuito e non addebitabile a ferie, ma va comunque contenuto nel minimo indispensabile a garantire l'obiettivo ed esauriente esame del caso.

ARTICOLO 34

DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

A norma del Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981, le tabelle delle retribuzioni e gratifiche vengono stabilite in base a rilevazioni annuali delle retribuzioni esterne. Il sindacato partecipa alla impostazione del piano di rilevazione annuale delle retribuzioni. Le indennita', eccezione fatta per quelle di cui e' previsto in questo documento un meccanismo di aggiornamento annuale, sono riesaminate in occasione della rilevazione annuale.

ARTICOLO 35

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

1. Il pagamento delle retribuzioni e` effettuato in Euro entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo del mese.

2. Il computo dei compensi per prestazioni straordinarie, delle indennita` dovute in base alle prestazioni effettive, nonche` di trattenute per assenze non retribuite, avviene, di norma, contestualmente alla retribuzione del mese successivo a quello in cui prestazioni o assenze si verificano.

ARTICOLO 36

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1. La Retribuzione Normale comprende i seguenti elementi:

   a. Page base

   b. Indennita` di Contingenza

   c. Terzo elemento

   d. Aumenti periodici di anzianita`

   e. Assegni "ad personam"

La retribuzione normale serve quale base di computo dei compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo, e relative maggiorazioni.

2. La "Retribuzione Globale di Fatto" comprende i seguenti elementi:

   a. La retribuzione normale (vedi al precedente comma 1)

   b. Compenso per orario prolungato

   c. Indennnita` sostitutiva di mensa

   d. Indennita` di pernottamento (pompieri)

   e. Indennita` congelate (art. 53)

   f. Compensi ad personam, S.P.A. compreso

   g. Indennita` FF.AA. U.S.A. (Si veda l'allegato 8)

   h. EDR (Elemento Distinto dalla Retribuzione)

La retribuzione globale di fatto serve quale base di computo delle spettanze per assenze retribuite, di 13ma e 14ma mensilita` e del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 37

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione normale oraria si ricava dividendo la retribuzione normale mensile relativa alla settimana di 40 ore per 173.

ARTICOLO 38

COMPENSO PER ORARIO PROLUNGATO

1. Il compenso per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali e fino a concorrenza del maggiore orario stabilito in conformita' con il comma 1b dell'articolo 18 e' a regime normale e si calcola moltiplicando la retribuzione oraria normale settimanale per:

	Orario settimanale di ore:
.025	41
.05	42
.075	43
.1	44
.125	45
.15	46
.175	47
.2	48

2. Il compenso orario prolungato puo' essere modificato o cessare in rapporto a modifiche dell'orario settimanale.

ARTICOLO 39

ANZIANITA' DI SERVIZIO AGLI EFFETTI NORMATIVI

1. Anzianita' Convenzionale per Precedente Servizio U.S.A. Il riconoscimento di precedenti rapporti di lavoro con le FF.AA. U.S.A. ai fini dell'anzianita' convenzionale e' deciso dal datore di lavoro. Gli interessati possono essere invitati ad esibire documentazione comprovante l'esistenza di rapporti di cui richiedono il riconoscimento. Tutti i periodi di lavoro alle dipendenze delle FF.AA. degli Stati Uniti in Italia, gestioni extra-bilancio (non-appropriated funds) incluse, indipendentemente dal particolare status retributivo dell'interessato, concorrono a configurare l'anzianita' di servizio convenzionale utile alla determinazione dei seguenti istituti normativi:

a. Categoria di ferie, intendendosi per tale la misura annuale delle ferie in relazione all'anzianita' di servizio.

b. Misura del preavviso di licenziamento.

c. Fattore "anzianita' di servizio complessivo" quale elemento preferenziale di conservazione del posto nella procedura di riduzione di personale (articolo 57, comma 2a).

d. Misura del trattamento economico di malattia ed infortunio in relazione all'anzianita' di servizio (articolo 23, comma 3)

2. Anzianita' di Servizio relativa al Rapporto in Corso. Il servizio prestato durante il rapporto di lavoro in corso e' calcolato nell'anzianita' utile ai vari fini normativi secondo i criteri seguenti:

a. Tutto il servizio e' utile ai fini elencati al comma precedente e si somma all'anzianita' convenzionale eventualmente riconosciuta per rapporti pregressi.

b. Ferie e mensilita' aggiuntive maturano in ragione di 1/12 della misura annua per ciascun mese solare intero di servizio durante l'anno di maturazione. Se assunzione o risoluzione del rapporto cadono nel corso del mese, il mese stesso si considera intero se la durata del rapporto e' di almeno 15 giorni di calendario. Ferie e mensilita' aggiuntive maturano anche nel caso di permesso non retribuito che non ecceda i 15 giorni solari in un qualsiasi mese di calendario.

c. Se le assenze ingiustificate e sospensioni disciplinari cumulate nell'arco dell'anno di maturazione raggiungono in complesso il corrispettivo della meta' delle ore lavorative mensili, la misura annua di ferie e mensilita' e' ridotta in ragione di 1/12 per ogni scaglione di assenze pari ad un mese o frazione di almeno meta' mese. Ogni altra assenza non retribuita di durata inferiore alla meta' delle ore lavorative mensili non comporta riduzione delle ferie o delle mensilita' aggiuntive.

3. Riconoscimento di Anzianita' per Servizio Militare. Il servizio militare con le FF.AA. italiane prestato durante il rapporto di lavoro in corso con le FF.AA. U.S.A. in seguito a chiamata di leva o richiamo e' calcolato nell'anzinita' di servizio a norma di quanto previsto nell'articolo 65.

4. Il servizio utile ai fini degli aumenti periodici di anzianita' e' disciplinato all'articolo 41, comma 2. L'anzianita' di servizio ai fini dell'indennita' di anzianita' dovuta sino al 31 maggio 1982 e' individuata al comma 2a dell'allegato 3.

ARTICOLO 40

MENSILITA' AGGIUNTIVE

1. La tredicesima mensilita' (Gratifica Natalizia) e' corrisposta tra l'1 ed il 15 dicembre o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi nel corso dell'anno. Matura nella misura di un dodicesimo (1/12) della retribuzione mensile per ogni mese di servizio compreso tra l'1 gennaio ed il 31 dicembre. E' calcolata sulla base della retribuzione globale di fatto al 31 dicembre, o eventualmente alla data della risoluzione del rapporto.

2. La quattordicesima mensilita' (Gratifica Estiva) e' corrisposta tra l'1 ed il 15 giugno di ciascun anno o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro se precedente. Matura nella misura di un dodicesimo (1/12) della retribuzione mensile per ciascun mese di servizio compreso tra il 1 luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo. E' calcolata in base alla retribuzione globale di fatto al 30 giugno, o eventualmente alla data della risoluzione del rapporto.

3. Tredicesima e quattordicesima mensilita' maturano per intero durante i congedi a retribuzione parziale dovuti a malattia, infortunio o astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio. Quanto erogato da enti mutualistici italiani a titolo di mensilita' aggiuntive e/o gratifiche in relazione a detti periodi verra' trattenuto dalla retribuzione del dipendente o altrimenti accreditato al datore di lavoro. Ai dipendenti con rapporto a tempo parziale, le mensilita' aggiuntive sono conteggiate in misura proporzionale al particolare orario di lavoro.

4. Le condizioni di impiego dell'11 ottobre 1984 prevedevano le gratifiche di autunno e primavera. Il diritto a tali gratifiche e' venuto a cessare con l'istituzione dell'indennita' mensile FF.AA. U.S.A. l'1 gennaio 1993 e liquidazione agli aventi diritto dei ratei di gratifiche maturati a tutto il 31 dicembre 1992.

ARTICOLO 41

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. A decorrere dal 1 gennaio 1984, il dipendente ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio ad un aumento della retribuzione fino ad un massimo di sette aumenti, salvo quanto previsto nel comma 7. Con decorrenza dalla data di entrata in vigore delle presenti Condizioni di Impiego spettera' al dipendente un ulteriore aumento periodico al compimento di tre anni di servizio effettivo successivi alla data del settimo aumento. Al dipendente che alla data di entrata in vigore di questo emendamento avra' gia' accumulato tre o piu' anni di servizio effettivo dalla concessione del settimo aumento periodico, sara' immediatamente concesso l'ottavo aumento periodico.

2. Il primo aumento decorre dal primo giorno del periodo paga successivo a quello in cui si compie il primo biennio di servizio utile. I successivi aumenti sono attribuiti a due o tre anni di distanza dalla data di decorrenza dal precedente, salvo in caso di proroga del biennio di maturazione per effetto di assenze non computabili quali servizio effettivo. A tal fine si cumulano tutte le assenze non retribuite nel corso del biennio o triennio ed il biennio o triennio stesso e' prorogato di un mese per ogni mese di assenza o frazione superiore alla meta' delle ore lavorative mensili. Le assenze per malattia ed infortunio ed i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio anche a retribuzione parziale a carico sia del datore di lavoro che degli istituti previdenziali, nonche' i periodi di servizio militare, sono assimilati a servizio effettivo utile.

3. Gli aumenti periodici sono fissati in cifra. Le misure sono calcolate e fissate dal datore di lavoro in applicazione dei criteri di cui all'allegato 2.

4. In caso di passaggio al livello superiore, l'importo eventualmente gia' maturato e' riproporzionato moltiplicando la misura dell'aumento relativa al livello superiore per il numero di aumenti gia' maturati. La misura cosi' incrementata decorre dalla data della promozione. Il successivo aumento periodico decorre dalla data di scadenza del biennio o triennio in corso al momento della promozione.

5. Al variare delle misure dell'aumento periodico a norma di quanto previsto dall'allegato 2, gli aumenti attribuiti dal 1 gennaio 1984, o in data successiva, sono ricalcolati in misura proporzionale all'aumento dell'importo unitario. In tal maniera il numero degli aumenti gia' attribuiti e' costantemente commisurato all'importo corrente dell'aumento.

6. L'importo degli aumenti maturati antecedentemente al 1 gennaio 1984, e' congelato e continua ad essere goduto a tempo indeterminato quale importo ad personam.

7. I dipendenti assunti antecedentemente al 1 gennaio 1980 conservano il diritto al raggiungimento del tetto fissato in cifra per il livello di inquadramento al 31 dicembre 1983, se superiore alla somma dell'importo congelato di cui al precedente comma 6 e dell'importo corrispondente agli otto aumenti attribuibili successivamente al 31 dicembre 1983. A tal fine, al dipendente saranno attribuiti ulteriori aumenti, o frazioni di aumento, oltre l'ottavo fino a concorrenza del tetto garantito. L'importo garantito e' attribuito a ciascun interessato a titolo di ad personam in relazione all'inquadramento in atto al 31 dicembre 1983 e pertanto resta immutato indipendentemente da variazioni retributive e di inquadramento. Gli importi garantiti per i livelli di inquadramento in atto al 31 dicembre 1983 sono riportati al comma 8, articolo 41 delle Condizioni di Impiego dell'11 ottobre 1984.

ARTICOLO 42

LAVORO STRAORDINARIO, DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO

1. Il lavoro straordinario, domenicale e festivo deve essere espressamente disposto ed autorizzato. Il lavoro prestato dai pompieri e' regolamentato all'articolo 54.

2. Si intende per lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni festivi elencati all'articolo 20.

3. Salvo quanto disposto per lavori discontinui o di attesa e custodia (art. 18, comma 1b) ed in materia di cicli multisettimanali (art. 45, comma 6), e' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali, purche' nell'arco dello stesso decorra retribuzione (ferie, permessi ed assenze retribuite comprese). Nel caso di assenze non retribuite nel corso della stessa settimana in cui si verifica la prestazione straordinaria, le ore straordinarie effettuate fino a concorrenza di quelle a retribuzione zero sono considerate a regime ordinario, e come tali retribuite. Il lavoro straordinario non puo' superare le due ore in ogni giornata lavorativa, ne' in complesso le dodici ore nella settimana salvo il caso di necessita' operative impreviste od improvvise. Di norma, la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario e' comunicata al personale con almeno 24 ore di preavviso. Il lavoro straordinario e' retribuito come segue:

a. Straordinario feriale: 130% della retribuzione normale (retribuzione oraria maggiorata del 30%);

b. Straordinario in giorno di domenica compresa nella settimana lavorativa: 135%;

c. Straordinario nel giorno di riposo settimanale coincidente con la domenica o nella giornata di riposo settimanale sostitutiva della domenica: 160%;

d. Straordinario festivo: 160%.

4. Si intende per "Lavoro straordinario per chiamata", il lavoro straordinario effettuato in giornata non lavorativa, oppure dopo che il lavoratore, completato il normale turno di lavoro, abbia abbandonato la sede di lavoro. Il lavoro straordinario per chiamata e' sempre considerato della durata minima di tre ore, e come tale retribuito.

5. Il lavoro ordinario (non straordinario) effettuato in giornata domenicale, festiva, o nel giorno di riposo settimanale sostitutivo della domenica e' retribuito come segue:

a. Lavoro domenicale compreso nella settimana lavorativa: maggiorazione del 10% per ciascuna ora di lavoro (non si applica al personale di sala e cucina dei servizi di mensa exchange).

b. Lavoro nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica, o nel giorno di riposo sostitutivo della domenica: 150% della retribuzione normale per le ore lavorate (retribuzione oraria maggiorata del 50%)

c. Lavoro ordinario festivo: 150%.

6. E' considerato lavoro notturno quello prestato fra le 20:00 e le 6:00. Il lavoro notturno e' compensato come sotto indicato salvo quanto disposto all'art. 45, comma 3:

a. E' considerato lavoro notturno ordinario quello compreso nell'orario di lavoro settimanale. Per ciascuna ora di lavoro notturno ordinario, il dipendente ha diritto alla maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione oraria.

b. E' considerato lavoro notturno occasionale quello non compreso nell'orario di lavoro settimanale. Per cisacuna ora di lavoro notturno occasionale, il dipendente ha diritto alla maggiorazione del 30% calcolata sulla retribuzione oraria.

c. Per le ore di lavoro notturno prestate in giornata festiva o domenicale alla maggiorazione per lavoro notturno si cumula quella relativa al lavoro festivo. Per le ore di lavoro straordinario effettuate durante l'orario notturno, la maggiorazione per il notturno occasionale si cumula con quella prevista per il lavoro straordinario.

ARTICOLO 43

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno per il nucleo familiare e' corrisposto dal datore di lavoro in forma diretta ed in misure non inferiori a quelle previste per i lavoratori dell'industria.

ARTICOLO 44

ASSEGNI AD PERSONAM

Il datore di lavoro puo' corrispondere assegni "ad personam" al fine di reclutare o trattenere specialita' professionali particolari, o conservare il trattamento economico in atto al momento di passaggio ad altre mansioni o trasferimenti di varia natura. Gli assegni possono essere progressivamente assorbiti fino al definitivo azzeramento, in occasione di aumenti di paga base e/o terzo elemento aventi carattere di aumento tabellare generalizzato o dovuti a promozione, nel limite del 50% dell'importo di ciascun aumento. Gli assegni non possono essere assorbiti da aumenti di contingenza o da aumenti periodici di anzianita'. Il dipendente riceve comunicazione scritta delle caratteristiche dell'assegno e delle possibilita' di assorbimento al momento della concessione.

ARTICOLO 45

LAVORI IN TURNO E REGIMI DI ORARIO ATIPICI

1. Gli orari presi in considerazione ai fini del diritto al trattamento turnisti sono i seguenti:

a. Situazione di tipo A. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base mensile.

Lavoratori avvicendati in turni sulle 24 ore per assicurare una attività continuativa dell'unità organizzativa per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana. Il dipendente ha diritto alla maggiorazione di tipo A quando lo schema individuale di turno copre l'intero arco delle 24 ore.

b. Situazione di tipo B. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base mensile.

Vi ricadono altri schemi di turnazione che prevedono l'avvicendamento su due o più turni, uno dei quali inizia non più tardi delle ore 6:00 o si protrae almeno fino alle ore 22:00. Il diritto alla maggiorazione prevista per questa situazione si realizza se lo schema individuale di turno prevede l'assegnazione ad almeno due turni.

c. Situazione di tipo C. Il diritto alla maggiorazione è determinato su base settimanale.

Regimi atipici di orario. Si intendono per tali i turni in cui si verificano una o più delle situazioni seguenti:

(1) Orario articolato su 6 giorni settimanali.

(2) Settimana con due giorni di riposo non consecutivi.

(3) Orario giornaliero spezzato (intervallo per il pasto non retribuito, superiore alle 2 ore ma non alle 4 ore). In nessun caso può essere stabilito un intervallo superiore alle 4 ore. Non vi saranno assegnazioni di personale a turni di lavoro con orario spezzato salvo che per coloro che sono già stati assegnati a questo orario di lavoro alla data del 1 ottobre 2000 almeno che le seguenti condizioni siano verificate: l'attuazione dell'orario giornaliero spezzato deve essere limitato alle situazioni di carattere eccezionale e la sua applicazione

rappresenta l'unica risposta possibile alla continuità delle attività di lavoro. Preventivamente all'introduzione di qualsiasi nuovo regime di orario giornaliero spezzato, i responsabili del servizio sono tenuti a ricercare ogni soluzione alternativa, compreso il ricorso all'assunzione di personale aggiuntivo a part-time. Saranno inoltre dati alle OO.SS. elementi giustificativi completi che ne legittimino il ricorso, nonchè ogni altra informazione atta a dare un esauriente quadro dei provvedimenti in programma. I responsabili del servizio sono tenuti a dare piena considerazione a quanto proposto dalle OO.SS. Almeno una volta all'anno, i responsabili del servizio sono tenuti a riesaminare la necessità di protrarre l'applicazione del particolare regime di orario e ad informare le OO.SS. dei risultati della verifica.

2. Le situazioni di tipo A e B si escludono a vicenda. Può invece accadere che ricorrano contemporaneamente i requisiti A e C oppure quelli delle situazioni B e C. In tal caso il dipendente ha diritto a cumulare entrambe le maggiorazioni. Nell'ipotesi in cui si verifichi più di una delle tre condizioni della situazione C, è dovuta la maggiorazione più favorevole fra quelle previste.

3. Per le situazioni di tipo A e B trovano applicazione i seguenti compensi:

	Situazione A	Situazione B
	Maggiorazione oraria del 12%	Maggiorazione oraria del 8%
Malattie/Ferie (giornate intere)	12%	8%
Tredicesima e quattordicesima	Prorata in base al numero dei mesi con prestazioni di tipo A (1/12 di 12% per mese)	Prorata in base al numero dei mesi con prestazioni di tipo B (1/12 di 8% per mese)
Trattamento di fine rapporto	Per entrambe le situazioni si fa riferimento all'articolo 64.	

Le maggiorazioni previste per le situazioni A o B assorbono la maggiorazione per lavoro notturno.

4. Per la situazione di tipo C trovano applicazione i seguenti compensi:

a. €12.00 per orario articolato su 6 giorni settimanali.

b. €8.00 per due giorni di riposo non consecutivi.

c. €8.00 per orario giornaliero spezzato con intervallo non retribuito superiore alle 2 ore ma non alle 3 ore.

d. €10.00 per orario giornaliero spezzato con intervallo non retribuito superiore alle 3 ore e fino a 4.

e. I compensi di cui ai precedenti punti da 4a a 4d non sono dovuti in caso di assenza per ferie o malattia nella settimana, nè rientrano nel calcolo della tredicesima e quattordicesima. Potranno invece rientrare nel computo del trattamento di fine rapporto a norma dell'articolo 64.

5. I trattamenti di cui sopra non trovano applicazione nei riguardi dei pompieri addetti ai turni di 24 ore.

6. In caso di necessità, gli schemi di orario dei dipendenti cui il presente articolo si applica possono realizzare l'orario settimanale contrattuale in cicli di turnazione superiori alla settimana fino ad un periodo massimo che, in casi eccezionali, può raggiungere le 6 settimane. Ciò a seconda delle particolari condizioni e esigenze produttive, variabili nell'arco del giorno e della notte, a seconda dei giorni di operatività nella settimana, ecc. Le prestazioni eventualmente eccedenti l'orario contrattuale sono conteggiate e retribuite al termine del particolare ciclo.

ARTICOLO 46

SERVIZIO MENSA E INDENNITÀ SOSTITUTIVA

1. L'indennità sostitutiva di mensa è corrisposta nelle località ed installazioni dove manca il servizio mensa sovvenzionato dal datore di lavoro, o a seguito di determinazione del datore di lavoro che il dipendente non può usufruire della mensa a causa della distanza del luogo di lavoro o del particolare turno. Il personale che fruisce di pasto a completo carico del datore di lavoro non ha diritto alla mensa sovvenzionata nè all'indennità sostitutiva.

2. Nelle indagini salariali annuali è rilevato il valore medio delle indennità e/o prestazioni mensa nelle aziende sottoposte a rilevazione per determinare il valore medio del contributo pasto giornaliero. Tale valore, moltiplicato per 12,057 determina l'importo mensile dell'indennità sostitutiva. L'importo mensile dell'indennità diviso per 21.5 determina l'importo giornaliero dell'indennità sostitutiva mensa. Detto importo giornaliero verrà riconosciuto a tutti coloro che normalmente fruiscono del servizio mensa nel corso della settimana ma non al sabato od alla domenica (settimana lavorativa che comprende anche dette giornate). Ambedue gli importi decorrono dalla data di entrata in vigore del trattamento economico risultante dalla rilevazione.

3. Al personale con contratto a tempo parziale con un orario di lavoro che prevede meno di sei (6) ore lavorative al giorno viene corrisposta una quota dell'indennità sostitutiva di mensa commisurata all'orario contrattuale, indipendentemente dalla esistenza o meno di una mensa sovvenzionata, ma senza diritto ad usufruire del contributo pasto eventualmente in atto. Il personale con contratto a tempo parziale con un orario regolare di lavoro che prevede sei (6) o più ore giornaliere ha diritto ad usufruire del contributo pasto eventualmente in atto escludendo il diritto all'indennità sostitutiva di mensa.

4. L'indennità giornaliera o mensile sostitutiva della mensa verrà erogata anche a tutti coloro che non possano fruire di tale servizio per comprovate ragioni medico/salutari documentate da certificazione medica.

5. Quando l'indennità sostitutiva di mensa è pagata su base giornaliera, non viene considerata per il calcolo della 13ª è 14ª mensilità e trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 47

INDENNITA' AMBIENTE

1. L'indennita' ambiente e' attribuita per lavoro svolto nelle situazioni ambientali sotto descritte. Il diritto all'indennita' sara' determinato in base ad accertamenti effettuati secondo procedure pubblicate dal datore di lavoro. L'indennita' e' corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nel particolare ambiente; le frazioni di ora di almeno 30 minuti sono conteggiate come un'ora intera, mentre le frazioni inferiori ai 30 minuti sono escluse dal calcolo.

2. Le diverse situazioni sono raggruppate in due livelli di intensita' cui corrispondono compensi differenziati. Nel caso di concorso simultaneo di entrambi i livelli, verra' corrisposto il compenso piu' alto.

3. Sono applicati i compensi seguenti:

   a. Grado 1 - Euro 0.09 per ogni ora di esposizione.

   b. Grado 2 - Euro 0.16 per ogni ora di esposizione.

Tali compensi saranno riesaminati nel corso delle rilevazioni salariali integrali (full scale).

4. Le situazioni ambientali seguenti autorizzano il pagamento del compenso di Grado 1:

   a. Lavoro all'interno di celle frigorifere od altri locali climatizzati (o che comporti l'entrata e l'uscita continuativa in e da tali ambienti) con temperature pari od inferiori allo zero (32 gradi Fahrenheit).

   b. Lavoro che prevede trasporto, carico, scarico e manipolazione di casse o scatole contenenti munizionamento o materiali esplosivi.

   c. Lavori che espongono il lavoratore in via diretta e con carattere di continuita' a rumori o suoni ultrasonici di intensita' superiore a 95 decibels in zone aperte, o 85 decibels in locali chiusi, quando il rapporto tempo/intensita' di esposizione richiede l'uso di mezzi protettivi.

d. Lavorazioni su sostanze tossiche, confezionate o sciolte, o lavorazioni effettuate in diretta contiguita' di tali sostanze, in condizioni tali che, malgrado l'uso di normali mezzi protettivi, la rottura dei contenitori od incidenti analoghi possono provocare intossicazioni acute od irritazione della pelle, degli occhi o delle mucose (manipolazione di recipienti contenenti agenti chimici aventi proprieta' tossiche acute, nel corso della spedizione, stampigliatura, etichettatura, trasporto e immagazzinaggio).

e. Rimozione ed eliminazione di rifiuti fetidi quali liquidi fecali, fanghi di fogna, per cui e' prescritto l'uso di vestiario di protezione o di maschere.

f. Pittura a spruzzo richiedente l'uso di occhiali, maschere o simili mezzi protettivi; pittura a pennello e lavorazioni relative comportanti l'uso di sostanze tossiche eseguite in locali chiusi, in condizioni di scarsa aerazione e richiedenti l'uso di respiratori al fine di prevenire il superamento della soglia limite d'esposizione.

g. Saldatura e taglio ossiacetilenico comportanti l'uso di occhiali, maschere o simili mezzi di protezione.

h. Operazioni di macchine in lavorazioni provocanti la proiezione di parti quali schegge metalliche, richiedenti l'uso di occhiali protettivi.

5. Le situazioni ambientali seguenti autorizzano il pagamento del compenso di Grado 2:

a. Lavoro che prevede collaudo, manutenzione, riparazione, modifica, ispezione e disattivazione o demilitarizzazione di munizioni e materiale esplosivo.

b. Esposizione diretta e con carattere di continuita' all'azione di agenti chimici aventi acute proprieta' tossiche qualora, malgrado l'uso di normali mezzi di protezione, sia tecnologici che sanitari, possono derivarne serie intossicazioni o persistenti lesioni (applicazione di insetticidi o erbicidi, travaso di agenti chimici fra contenitori; recupero e smaltimento di agenti chimici).

c. Lavori di pulizia e bonifica eseguiti all'interno di serbatoi, cisterne e autocisterne per carburante.

d. Prova e calibrazione di iniettori per motori a nafta.

ARTICOLO 48

INDENNITÀ CONCORSO PASTO

1. È corrisposta ai dipendenti che, in viaggio per motivi di lavoro o prestando servizio in località diversa dalla normale sede di lavoro, si trovano nella necessità di consumare il pasto in esercizi pubblici, purchè i dipendenti:

   a. Non abbiano diritto a trattamento di diaria in relazione alla missione da compiere fuori sede,

   b. Siano assenti dalla sede di lavoro dalle ore 1100 alle 1400 per il pasto di mezzogiorno, oppure tra le 1800 e le 2100 per il pasto serale, e

   c. Siano diretti oppure prestino lavoro in località in cui non siano disponibili pasti sovvenzionati per questi dipendenti.

2. Al dipendente spetta il rimborso della spesa effettivamente sostenuta nel limite massimo di quindici Euro a pasto, dietro presentazione di ricevuta fiscale oppure scontrino fiscale.

ARTICOLO 49

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Il personale adibito alla manutenzione e riparazione , o a compiti egualmente essenziali, puo' essere assegnato al servizio di reperibilita' e tenuto a rispondere a richieste di lavoro di pronto intervento al di fuori dell'orario di lavoro. A tale scopo, ai lavoratori verra' richiesto di fornire ai superiori le notizie atte a rintracciarli in qualsiasi momento perche' raggiungano sollecitamente la localita' ove la loro opera e' richiesta.

2. Se chiamato durante le ore fra le 22:00 e le 6:00, il dipendente ha facolta' di optare per un riposo compensativo di pari durata nella giornata successiva. In tal caso, il compenso per il lavoro svolto durante il servizio di reperibilita' sara' limitato alle sole maggiorazioni.

3. L'indennita' di reperibilita' settimanale per 9 turni di 12 ore ciascuno (5 giornalieri piu' 4 durante il fine settimana) sara' aggiornata annualmente in concomitanza all'indagine salariale in base alla seguente formula:

> 8% dell'importo mensile di paga base + contingenza del grado U-5.

L'indennita' di un turno singolo di 12 ore si ottiene dividendo l'indennita' settimanale per 9.

4. Un ulteriore turno di reperibilita' viene corrisposto per ogni giorno in cui al dipendente viene chiesto di essere reperibile in ogni giorno festivo e in ogni giorno di riposo (rest day) che cadano nei normali giorni lavorativi del dipendente.

ARTICOLO 50

INDENNITA' DI TRASPORTO

1. Viene corrisposta a titolo di parziale concorso alla spesa sostenuta dal dipendente laddove l'installazione trovasi in posizione isolata secondo le seguenti fasce e sempreche' non vi siano mezzi pubblici disponibili o non venga fornito trasporto gratuito:

FASCIA A) Mancanza di zona abitata ubicata nel raggio di 6-15 km: 70% della reale distanza dal luogo di lavoro.

FASCIA B) Mancanza di zona abitata ubicata oltre il raggio di 15 km: 100% della reale distanza dal luogo di lavoro.

2. L'ammontare dell'indennita' giornaliera e' costituito in base al valore dell' 11% del costo di un litro di benzina Super Agip, la quale sara` sostituita dalla benzina AGIP senza piombo all'atto del ritiro dal mercato della benzina super, moltiplicato per la distanza in chilometri (andata e ritorno) tra l'installazione e la zona abitata piu' vicina. Tale distanza e' stabilita inizialmente di comune accordo a livello locale. L'ammontare dell'indennita' viene verificato ogni fine trimestre e, se necessario, aggiornato in base all'ultimo prezzo praticato per la benzina prescelta, con decorrenza dal primo giorno del trimestre successivo.

3. L'indennita' di trasporto viene corrisposta in costanza delle condizioni specificate al comma 1 del presente articolo. La quota giornaliera e' dovuta per ogni giornata in cui il dipendente si presenta al lavoro.

4. In costanza di rapporto, i dipendenti cui era corrisposta un'indennita' di trasporto secondo le norme in vigore prima della data di questo documento, continueranno a percepirla nello stesso ammontare salvo che l'applicazione delle nuove norme, di cui al comma 2, non comportino un aumento di tale importo.

ARTICOLO 51

INDENNITA' GUIDA AUTOVEICOLI

1. Spetta apposita indennita' ai lavoratori tenuti a guidare un veicolo di proprieta' del datore di lavoro, o da questi noleggiato, all'interno o all'esterno di una installazione o area militare U.S.A. L'indennita' non e' dovuta ai lavoratori inquadrati in lavori di autista o per i quali la guida automezzi determina il livello di inquadramento.

2. L'indennita` e` corrisposta in misura giornaliera, indipendentemente dal numero delle guide nella giornata, purche' ne sia effettuata almeno una.

3. L'importo dell'indennita' sara' riesaminato annualmente alla data di attuazione delle risultanze della rilevazione salariale e aggiornato, ove occorra, per ragguagliarlo al 4,5% del valore giornaliero della paga base inerente al livello di inquadramento massimo degli autisti dei cosiddetti fondi appropriati.

ARTICOLO 52

COMPENSO PER ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

I dipendenti incaricati a svolgere temporaneamente mansioni a livello superiore, a norma del paragrafo 7, articolo 13, riceveranno un'indennita' corrispondente alla differenza tra l'ammontare della paga base piu' contingenza, terzo elemento e indennita' FF.AA. U.S.A. inerente alla posizione cui sono stati temporaneamente assegnati e quello relativo al livello di inquadramento, aumentata della quota prorata di mensilita' aggiuntive.

ARTICOLO 53

INDENNITA' CONGELATE

I dipendenti che alla data dell'11 ottobre 1984 avevano diritto alle seguenti indennita' continueranno a percepirle, congelate in cifra, purche' non sia intervenuta interruzione del rapporto di lavoro.

a. Indennita' di zona malarica (limitata al personale in servizio a Sigonella).

b. Indennita' di cuffia (limitata ai telefonisti tuttora occupati come tali).

c. Indennita' di lingua inglese.

ARTICOLO 54

ADDETTI AI SERVIZI ANTINCENDI - MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE

1. Agli addetti ai servizi antincendi che prestano la loro opera in turni di 24 ore e' corrisposta una indennita' di pernottamento per ogni periodo di riposo nell'ambito del turno di 24 ore, a condizione che il dipendente sia tenuto a trovarsi in locali appositamente approntati dai Comandi all'interno o nelle vicinanze della stazione antincendio ed effettivamente vi rimanga per l'intero periodo di riposo. L'indennita' e' corrisposta anche in occasione di assenze autorizzate dal lavoro in turno per ferie, malattia o trasferte di durata limitata. L'importo giornaliero dell'indennita' e' il prodotto dell'1,6509% della paga base, contingenza e terzo elemento del livello retributivo Uc-6. Ai fini del computo della tredicesima e quattordicesima mensilita', il valore mensile si otterra' moltiplicando per 13 l'ammontare giornaliero dell'indennita' di pernottamento.

2. Una "maggiorazione turno" e' corrisposta agli addetti ai servizi antincendio che prestano la loro opera in turni di 24 ore, per ogni turno effettivamente lavorato oltre otto turni in un mese di calendario. Sono equiparate ad effettive prestazioni le assenze dovute a ferie, festivita', giornate di riposo annuale, infortunio sul lavoro, e trasferta (con esclusione di trasferte prolungate). La maggiorazione non viene considerata ai fini del computo delle maggiorazioni per lavoro straordinario e delle gratifiche annuali. Viene inclusa nel computo della indennita' di fine rapporto.

3. S'intende per lavoro straordinario sia il lavoro eseguito al di fuori del turno di assegnazione sia quello eseguito nelle 8 ore normalmente destinate al riposo notturno. In caso di lavoro straordinario eseguito nelle ore destinate al riposo, le frazioni di un'ora sono calcolate come intere. Il lavoro straordinario e' compensato nella misura del 160% della retribuzione normale nelle festivita' e 145% in tutti gli altri casi.

4. Compenso per lavoro festivo (non straordinario): 150% (retribuzione normale maggiorata del 50%).

5. Lavoro in turno, domenicale e notturno: e' retribuito a regime normale.

6. Lavoro domenicale fuori turno: 150%.

ARTICOLO 55

PRESTITI

Nel limite del possibile, il datore di lavoro collaborera' all'attuazione da parte di locali istituti di credito, di programmi prevedenti la concessione di prestiti a tasso di favore, ed a tal fine potra' acconsentire ad operare trattenute sulle retribuzioni a richiesta dei dipendenti interessati.

ARTICOLO 56

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Il dipendente che rimane assente dal lavoro senza giustificazione per piu' di quattro giorni lavorativi consecutivi puo' essere licenziato con diritto al preavviso o all'indennita' sostitutiva. Lo stesso provvedimento si applica in caso di altro notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attivita' produttiva, all'organizzazione del lavoro od al regolare funzionamento della stessa. L'allegato 6 contiene norme generali in tema di infrazioni e relative sanzioni disciplinari per le quali e' consentito il licenziamento per giustificato motivo.

ARTICOLO 57

RIDUZIONE DI PERSONALE

1. Il rapporto è risolto per riduzione di personale quando vien meno la necessità di utilizzarlo in dipendenza di carenza di lavoro, scarsità o mancanza di fondi, decurtazione delle assegnazioni organiche, ristrutturazione o chiusura di installazione od attività operativa. Il datore di lavoro si impegna a ricercare le alternative atte a realizzare le necessarie economie, ristrutturazioni o modifiche operative prima di pervenire alla riduzione di personale che sarà presa in considerazione ed attuata come alternativa ultima. In caso di comprovata esigenza dei Comandi, la ristrutturazione dovrà comunque avvenire secondo i seguenti criteri:

a. La ristrutturazione nella misura in cui preveda sostituzione di personale non potrà che ispirarsi ai criteri stabiliti al comma 1 dell'articolo 10.

b. In caso di ripristino delle posizioni o di creazione di posizioni equivalenti nei successivi 24 mesi, il personale licenziato per ristrutturazione ha diritto di essere riassunto in tali posizioni.

c. Il personale coinvolto in una procedura di riduzione della forza lavoro ha diritto ad una ricollocazione prioritaria (PPP) in una qualsiasi posizione disponibile nell'area geografica di pertinenza, per la quale l'individuo risulti qualificato allo stesso livello o ad un livello di un grado inferiore. Tali posizioni messe a concorso saranno congelate. Le qualifiche sono determinate dal preposto Ufficio del Personale. Le posizioni vacanti per le quali i lavoratori in eccesso sono stati ritenuti qualificati possono essere assegnate a lavoratori non interessati dal RIF ed operanti nell'organizzazione, solo se un'altra posizione vacante viene generata e garantita per la ricollocazione del lavoratore in eccesso. Il personale licenziato per ristrutturazione o assegnato ad una posizione di livello inferiore ha anche diritto ad esser preso in considerazione in via prioritaria rispetto alle altre posizioni di lavoro vacanti, ove idoneo. I dipendenti collocati ad un livello inferiore conserveranno il trattamento economico-normativo di cui all'Art. 13 comma 4.

2. Nella selezione dei lavoratori da licenziare per riduzione di personale si considerano gli elementi seguenti:

a. Anzianità di servizio complessiva.

b. Stato di famiglia.

c. Anzianità nel lavoro interessato dalla riduzione organica.

d. Professionalità della persona e valore per la organizzazione.

3. È risolto il rapporto di lavoro del personale in soprannumero, compresi coloro che non accettino una proposta equa di passaggio ad altro lavoro. È considerata equa la proposta di passaggio ad un altro posto di lavoro adatto alle qualifiche del lavoratore che ne preservi status e retribuzione.

4. Ai dipendenti impegnati nella ricerca di un nuovo impiego sarà concesso permesso amministrativo durante il periodo di preavviso nel caso di RIF. L'ammontare totale del permesso amministrativo non deve superare mezza giornata per ogni settimana del periodo di preavviso.

5. Al personale licenziato per riduzione di personale (RIF) sarà corrisposta, contestualmente al pagamento delle competenze di fine rapporto, una indennità di buonuscita pari a 2 mensilità di retribuzione globale di fatto, con un minimo di Euro 1.860,00. Al personale con contratto part-time sarà corrisposta una indennità rapportata alle ore di prestazione di fatto stipulate dal contratto di assunzione. Caso per caso, a richiesta del lavoratore, il Comando valuterà la possibilità di esonerarlo dalla prestazione durante il periodo di preavviso, corrispondendo la relative indennità sostitutiva. Continua a trovare applicazione quanto previsto all'articolo 60, comma 1 a., delle condizioni di impiego.

ARTICOLO 58

PENSIONAMENTO E PIANO DI PENSIONE INTEGRATIVA

1. Al dipendente può essere concesso di estendere il suo rapporto di lavoro oltre l'età di pensionamento obbligatorio, su richiesta dello stesso e nei limiti previsti dalla legge al fine di integrare la pensione per quei periodi nei quali i contributi non sono stati versati a causa della fruizione di congedi non retribuiti.

2. È istituito un piano di Previdenza Integrativa. Esso è disciplinato come previsto nell'allegato al presente articolo. L'allegato costituisce parte integrante del presente CCNL.

ACCORDO

per istituire un Piano di Previdenza Complementare (CRP), ai sensi del Decreto Legislativo del 21 aprile 1993 n. 124, tramite l'adesione a titolo individuale ad un "fondo aperto" proposto dalle Segreterie Nazionali delle O.O.S.S in rappresentanza del personale a statuto locale alle dipendenze delle Forze Armate Americane (USF) in Italia

tra

Forze Armate USA in Italia, rappresentate dalla Joint Civilian Personnel Committee (JCPC) per l'Italia, di seguito denominato "Datore di Lavoro"

e

le Segreterie Nazionali della FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Articolo 1

A decorrere dal 1 gennaio 2006, a beneficio del personale a statuto locale delle basi USA in Italia, viene con il presente accordo attuato un CRP che si basa su un programma di contribuzioni concordate a norma di quanto previsto dal D.Lgs 124/93 è tramite l'adesione dei dipendenti ad un fondo aperto di pensione complementare, amministrato da un gestore registrato nel Sistema di Previdenza Nazionale.

Articolo 2

I dipendenti possono volontariamente aderire al fondo, compilando un modulo fornito dal gestore, insieme al regolamento del fondo con i relativi allegati cosi' come approvati dalla COVIP e CONSOB.

Articolo 3

Le posizioni individuali nel fondo, per i dipendenti che aderiscono al piano come stabilito dall'articolo 1 di cui sopra, sono finanziate come segue:

a) Un contributo mensile pagato dal Datore di Lavoro, pari all'1% delle voci retributive elencate nell'allegato A, articolo 64 delle Condizioni d'Impiego.
b) Un contributo mensile trattenuto dallo stipendio del dipendente pari ad un minimo dell'1% delle voci retributive elencate nell'allegato A, articolo 64 delle Condizioni d'Impiego.
c) Un contributo mensile pari ad un mimimo del 2% delle voci retributive elencate nel paragrafo 3a di cui sopra, trattenuto dal TFR maturato dalla data di adesione al fondo, per i dipendenti assunti prima del 29 aprile 1993. Per i dipendenti assunti a partire dal 29 aprile 1993, l'adesione al fondo richiede che il TFR maturato dalla data di adesione sia versato interamente nel fondo.

Allegato (a) dell' articolo 58

Articolo 4

L'ammontare del contributo del Datore di Lavoro sara' rivisto durante l'indagine salariale completa che viene eseguita ogni tre anni. Il valore medio del contributo del Datore di Lavoro ai fondi di pensione complementare delle aziende che partecipano all'indagine salariale sara' arrotondato al decimale piu' vicino della percentuale rilevata ed il contributo del Datore di Lavoro sara' applicato di conseguenza. Queste variazioni decorreranno dallo stesso giorno di entrata in vigore delle nuove tabelle retributive.

Articolo 5

I contributi e le trattenute decorrono dal primo giorno del mese successivo alla consegna all'ufficio paghe, da parte del dipendente, di notifica scritta di adesione o riadesione al piano, secondo i vigenti regolamenti.

I dipendenti hanno facolta' di revocare l'adesione al piano tramite notifica scritta. Il Datore di Lavoro non e` obbligato a pagare contributi o effettuare trattenute per i dipendenti che non aderiscono al piano. Il pagamento di contributi e le relative trattenute da parte del Datore di Lavoro cesseranno dal primo giorno del mese successivo alla consegna all'ufficio paghe della notifica di revoca di adesione al piano.

I contributi e le trattenute saranno versati al fondo mensilmente entro il 15° giorno del mese successivo al mese in cui si eseguono le trattenute ed i relativi contributi.

Articolo 6

Il Datore di Lavoro e le O.O.S.S. stabiliranno di comune accordo i giorni in cui i rappresentanti del gestore potranno effettuare attivita` di informativa e iscrizione al fondo. Il Comandante di ogni base mettera` a disposizione i locali per lo svolgimento di tali attivita`.

Articolo 7

Il presente accordo e' soggetto alla normativa italiana in materia e quindi a qualsiasi modifica che si renda necessaria ai sensi di legge.

Per la JCPC 8 Sep05

Per la FISASCAT-CISL

Per la UILTuCS-UIL

ARTICOLO 59

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Si dara' luogo al licenziamento per giusta causa senza diritto al preavviso od indennita' sostitutiva, per mancanze che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. L'allegato 6 contiene norme generali di infrazioni e relative sanzioni disciplinari per le quali ricorre il licenziamento per giusta causa.

ARTICOLO 60

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Licenziamenti

a. Salvo quanto diversamente disposto in altra parte del presente documento, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore che ha superato il periodo di prova e' risolto mediante preavviso scritto. La durata del periodo di preavviso varia a seconda della categoria, del livello di inquadramento e dell'anzianita' di servizio. Durante il preavviso il lavoratore ha diritto a prestare effettivo servizio, e vi e' tenuto. Il periodo di preavviso non puo' coincidere con il periodo di ferie. Ove si renda necessaria la mancata concessione del periodo di preavviso, in tutto o in parte (per motivi quali restrizioni organiche, sicurezza, chiusura dell'unita' organizzativa, ecc.), al lavoratore e' dovuto l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'importo dell'indennita' di mancato preavviso e' calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della fine del rapporto. Il periodo per cui e' corrisposta l'indennita' sostitutiva e' computato nella anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

b. Durata del Periodo di Preavviso

Categoria	Anzianita'	Giorni di Calendario
(1) Operai	Qualsiasi	30
(2) Tutte le categorie speciali e impiegati dal livello U-9 a U-3 compreso. Livelli Exchange da E-2 a E-8	Fino a 5 anni	30
	Oltre 5 e fino a 10 anni	45
	Oltre 10 anni	60
(3) Livelli U-2 e superiori inclusi. Livelli Exchange E-9 e superiori	Fino a 5 anni	60
	Oltre 5 e fino a 10 anni	90
	Oltre 10 anni	120

c. Al lavoratore in rapporto a tempo determinato non spetta preavviso o indennita' di mancato preavviso. Il rapporto a tempo determinato e' risolto automaticamente alla scadenza del termine indicato nel documento di assunzione.

d. I rapporti a tempo indeterminato con prestazioni a Part-Time sono risolti mediante preavviso o relativa indennita' sostitutiva alla stessa stregua dei rapporti a tempo indeterminato e orario pieno. E' tuttavia inteso che la misura dell'eventuale indennita' sostitutiva e' ragguagliata all'orario cui il lavoratore sarebbe stato vincolato durante il mancato preavviso.

2. Dimissioni

a. I dipendenti che intendono dimettersi dall'impiego sono tenuti a darne il maggior preavviso possibile, in ogni caso non inferiore alle misure seguenti:

Categoria	Anzianita' di Servizio	Giorni di Calendario
(1) Operai	Qualsiasi anzianita'	8
(2) Tutto il restante personale	Fino a 5 anni	15
	Oltre 5 anni	30

b. Ai dipendenti che non abbiano dato almeno il minimo preavviso previsto puo' essere trattenuto dalle spettanze di fine lavoro il trattamento economico corrispondente alle giornate o alle ore di lavoro non prestate.

ARTICOLO 61

CERTIFICATO DI SERVIZIO

A seguito della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro e' tenuto a riconsegnare al dipendente il libretto di lavoro debitamente aggiornato. Al dipendente e' anche consegnato attestato di servizio con l'indicazione della data di assunzione e di risoluzione del rapporto, nonche' della categoria d'impiego (operaio, impiegato, quadro). I documenti saranno consegnati entro trenta giorni.

ARTICOLO 62

CORRESPONSIONI DI FINE RAPPORTO

1. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro sono liquidati i seguenti compensi:

a. Per ferie maturate e non godute, con le limitazioni di cui all'articolo 21.

b. Per ratei maturati e non corrisposti delle mensilita' aggiuntive.

c. Per congedo matrimoniale non fruito, subordinatamente alla presentazione entro trenta giorni dalla data di fine rapporto per dimissioni, di documentazione attestante l'avvenuta celebrazione del matrimonio in costanza di rapporto.

2. In aggiunta, al lavoratore eventualmente esentato dal prestare servizio durante l'intero periodo di preavviso, o parte di esso, e' corrisposta la relativa indennita' sostitutiva.

ARTICOLO 63

RECUPERI DALLA RETRIBUZIONE

1. In costanza di rapporto verranno effettuate, per quanto possibile, detrazioni in un'unica soluzione dalla retribuzione per recuperare corresponsioni non dovute e non segnalate prontamente dal dipendente, nonostante l'ovvieta' dell'errore.

2. Il datore di lavoro recupera eventuali passivita' residue mediante trattenuta sulle competenze di fine rapporto. I crediti possono comprendere:

a. Ferie e permessi utilizzati in misura superiore al diritto.

b. Anticipi sull'indennita' di fine rapporto.

c. Passivita' residue per prestiti bancari restituibili mediante trattenute sulla retribuzione.

d. Omesse detrazioni di imposta o contributi previdenziali.

e. Pagamenti in eccesso dovuti a errori amministrativi.

f. Pagamenti in eccesso causati da dichiarazioni imprecise del dipendente o da informazioni taciute dal dipendente.

ARTICOLO 64

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. È dovuto al lavoratore un "Trattamento di fine rapporto" (TFR) in occasione ed in consequenza della risoluzione del rapporto a qualsiasi causa dovuta.

2. Per il servizio a tutto il 31 maggio 1982, spetta l'indennità di anzianità di cui all'allegato 3. Il trattamento di fine rapporto relativo al successivo periodo di servizio, è disciplinato come segue:

a. Il trattamento da accantonare annualmente si ricava dividendo la retribuzione utile annua per 13,5. Per il personale operaio erano in vigore per gli anni precedenti il 1990 quote percentuali della retribuzione.

b. Le voci retributive utili al fine del calcolo del TFR sono elencate nell'allegato (a) di questo articolo. Durante i periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, compreso il periodo di astensione facoltativa post-partum, è calcolata quale retribuzione utile la stessa che il lavoratore o la lavoratrice avrebbero ricevuto in caso di presenza al lavoro.

c. Frazioni di mese di servizio inferiori a 15 giorni sono esclusi dal calcolo. Frazioni eguali o superiori a 15 giorni sono calcolate come mese intero.

3. Gli importi accantonati sono ricalcolati alla fine di ogni anno solare, od al momento della risoluzione del rapporto, nella misura fissa dell'1,5% riferita all'intero anno, ed in quella variabile pari al 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Le rivalutazioni operano esclusivamente sull'importo aggregato degli accantonamenti alla fine dell'anno precedente, con l'eccezione dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982, ricalcolata per la prima volta al 31 dicembre dello stesso anno.

4. I ricalcoli annuali e di fine rapporto sono riferiti all'importo degli accantonamenti al netto di ogni e qualsiasi anticipazione già corrisposta, comprese le liquidazioni effettuate in occasione di trasferimenti interni, nonchè le anticipazioni di cui al successivo comma 5. L'importo delle speciali contribuzioni all'INPS anticipate dal datore di lavoro,

ma poste dalla legge a carico del lavoratore, è pure dedotto dalla base di calcolo delle rivalutazioni.

5. Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto.

a. Ai dipendenti con almeno otto anni di servizio continuativo, può essere concessa un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto per acquisto di prima casa per uso proprio o per i propri figli (il termine "acquisto prima casa" include le spese sostenute per associarsi ad una cooperativa edilizia al fine di costruire un'abitazione o per avere in assegnazione una casa già costruita o per ristrutturazione) ovvero in relazione a cure dentarie particolarmente onerose, od a cure mediche, chirurgiche, diagnostiche e protesi di notevole complessità riconosciute dagli enti sanitari locali. Il numero delle anticipazioni concesse nell'anno non può superare il 20% degli aventi diritto, o l'8% del totale dei dipendenti, applicando la quota piu` alta. A tal fine sono fissati tetti separati in ciascuna zona e per i dipendenti "Exchange".

b. Gli aventi diritto possono ottenere una anticipazione pari al 70% del trattamento accantonato, od alla somma occorrente se inferiore. Domanda scritta dell'anticipazione, accompagnata dai necessari documenti giustificativi, deve essere presentata al competente ufficio del personale.

c. Le domande sono esaminate da una commissione composta da dipendenti. I membri possono essere designati sia da parte del Comando che dalle OO.SS. In caso di designazione di rappresentanti sindacali, il Comando nomina un egual numero di propri rappresentanti. Fa anche parte della commissione un segretario con compiti amministrativi e senza diritto di voto. Al fine di snellire la fase di esame delle domande, il numero dei componenti la commissione sarà limitato al minimo.

d. L'anticipazione può essere concessa una sola volta e non ne è ammesso il rimborso. Un secondo anticipo si potrà concedere in casi di estrema necessità, a discrezione dell'apposita commissione.

e. Se necessario, si applicherà il seguente ordine prioritario:

(1) Interventi chirurgici o terapie molto complesse ed onerose, per il dipendente o conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità.

(2) Acquisto della prima casa per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente od in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro.

(3) Interventi chirurgici o terapie molto complesse ed onerose per il dipendente, o conviventi, o familiari a carico.

(4) Interventi chirurgici, terapie mediche od odontoiatriche per il dipendente o familiari a carico o conviventi, a condizione che il costo ammonti a non meno di 1/6 della retribuzione annua. Per spese di minore entità si applica la priorità (8).

(5) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che si tratti della prima casa per il dipendente con familiari conviventi e che il coniuge non sia proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune di sede di lavoro del dipendente od in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro ed a condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato in tale zona.

(6) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che si tratti della prima abitazione per il dipendente, in situazioni non previste nei precedenti paragrafi.

(7) Acquisto, costruzione o ricostruzione di alloggio a condizione che esso sia la prima abitazione per figlio/a del dipendente.

(8) Tutti gli altri casi che rientrino nelle previsioni della legge.

6. Qualora richieste di anticipazione per i casi descritti nei paragrafi da 5e(1) a 5e(3) dovessero pervenire dopo che le quote dell'anno in corso siano easurite, si usufruirà delle quote rimaste inutilizzate negli anni precedenti.

7. Per ottenere l'anticipazione il dipendente dovrà presentare domanda al rispettivo ufficio del personale, corredandola dei seguenti documenti:

a. Atto notarile di compravendita; oppure

b. Compromesso di compravendita, cui farà seguito la presentazione dell'atto notarile di compravendita; oppure

c. Copia della licenza edilizia rilasciata dal Comune, con un preventivo del costo della costruzione ed una dichiarazione dell'amministrazione comunale con la data d'inizio dei lavori.

d. Ricevute di spese per cure mediche, chirurgiche, diagnostiche, odontoiatriche, o protesi rilasciate dal medico curante, ovvero un preventivo dei suddetti costi, cui faranno seguito le ricevute da presentare subito dopo il completamento della terapia.

8. Quando l'anticipazione viene concessa sulla base di documenti provvisori, come il compromesso di compravendita od il preventivo di spesa, la documentazione definitiva dovrà essere presentata entro sei mesi dalla data di riscossione dell'anticipo, salvo i casi in cui fosse giustificato un termine più lungo.

9. Qualora le anticipazioni fatte dietro presentazione di compromesso di compravendita, oppure con preventivi di spesa, non venissero convalidate con documentazione definitiva presentata nel limite dei tempi tecnici, oppure si verificasse una differenza fra la spesa preventiva ed il costo effettivo, il dipendente sarà obbligato a restituire la somma anticipata oppure la somma anticipata in eccesso. Inoltre, ove fosse accertato abuso deliberato, si potranno prendere provvedimenti disciplinari.

Voci retributive da includere nel calcolo della Indennità di Fine Rapporto

(1) Paga base
(2) Contingenza
(3) Terzo elemento
(4) Elemento distinto dalla retribuzione
(5) Aumenti periodici d'anzianità congelati (compreso SPA)
(6) Nuovi aumenti periodici d'anzianità
(7) Indennità sostitutiva mensa
(8) Assegni ad personam (articolo 44)
(9) Assegni ad personam (articolo 52)
(10) Indennità congelate (articolo 53)
(11) Compenso per orario prolungato
(12) Indennità di pernottamento (pompieri)
(13) Assegnazione non saltuaria ai turni dell'articolo 45
(14) Lavoro notturno ordinario
(15) Indennità forze armate USA (allegato 8)
(16) Indennità quadri
(17) Maggiorazione di turno addetti servizi antincendi
(18) 13a e 14a mensilità
(19) Indennità per festività cadenti di domenica
(20) Indennità di ambiente
(21) Tutte le voci dello stipendio dirigenti

Allegato (a) dell'articolo 64

ARTICOLO 65

SERVIZIO MILITARE

1. Richiamo alle armi. I dipendenti hanno diritto all'intera retribuzione di fatto per i primi due mesi di servizio e alla differenza fra la retribuzione e gli assegni militari, se inferiori, a partire dal terzo mese. I relativi importi sono erogati per conto della Previdenza Sociale e recuperati dal datore di lavoro mediante i previsti conguagli. Il dipendente è posto in "congedo militare". Durante il congedo decorre il diritto a tutti i trattamenti economici e normativi secondo modalità simili a quelle previste per le assenze di malattia o maternità poste a carico della Previdenza Sociale.

2. Il dipendente è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro i termini seguenti dalla data di congedo dalla autorità militare. Il dipendente che manchi di farlo senza giustificato motivo è considerato dimissionario.

a. Cinque giorni per servizio militare non superiore a un mese.

b. Otto giorni per servizio superiore a un mese ma non a sei mesi.

c. Quindici giorni per servizio di durata superiore a sei mesi.

ARTICOLO 66

INQUADRAMENTO

In attesa della definizione ed attuazione di un diverso piano di inquadramento convenuto fra le parti, i posti di lavoro continueranno ad essere valutati ed inquadrati a norma dei piani in atto al momento dell'entrata in vigore del presente documento nel testo riportato agli allegati 4, 5 e 9.

ARTICOLO 67

MODIFICHE E DURATA DELLE CONDIZIONI D'IMPIEGO

Il presente CCNL entra in vigore il 1 gennaio 2006. Esso sara` riesaminato fra tre (3) anni, ma rimarra` in vigore finchè non sara` sostituito. Emendamenti o variazioni saranno effettuati in base alla procedura prevista nel Memorandum d'Intesa del 12 maggio 1981 (allegato 7).

Per la JCPC Italy

Patricia Liv

U.S. Naval Forces, Europe

Jeannie A Davis

U.S. Army, Europe

U.S. Air Forces, Europe

Per FISASCAT-CISL

Per UILTUCS-UIL

ALLEGATO 1

REQUISITI DI IDONEITA'

Di futura elaborazione.

ALLEGATO 2

CRITERI DI FISSAZIONE DELL'IMPORTO DELL'AUMENTO PERIODICO

1. L'importo degli aumenti periodici e' riesaminato in occasione della rilevazione annuale delle retribuzioni. Se l'indagine comporta variazioni, queste decorrono dalla data di decorrenza dei risultati della rilevazione.

2. I settori contrattuali presi a riferimento del calcolo sono i seguenti:

a. Per il personale Exchange:

Commercio

b. Per il restante personale:

Metalmeccanico	Energia (Petrolifero)
Chimico	ENEL
Tessile	SIP

3. Vengono rilevati gli importi dell'aumento periodico valevoli per livelli corrispondenti nei vari settori. Successivamente:

a. Si calcola la media matematica semplice degli importi per ciascun livello.

b. I valori rilevati per il settore commerciale sono riproporzionati onde tradurre la misura triennale nel corrispettivo biennale.

4. I valori cosi' ricavati sono inseriti nella formula statistica atta a calcolare la parabola di regressione, e quindi una razionale progressione di importi per tutti i livelli U.S.A.

ALLEGATO 3

INDENNITA' DI ANZIANITA'

1. L'indennita' di anzianita' e' maturata in relazione al servizio a tutto il 31 maggio 1982.

2. Termini.

a. Servizio Utile. E' valido ai fini della maturazione dell'indennita' di anzianita' il servizio con le FF.AA. U.S.A. in Italia sino al 31 maggio 1982 cui segua senza soluzione di continuita' il servizio utile all'accantonamento del trattamento di fine rapporto.

(1) Rientrano pertanto nell'anzianita' di servizio:

(a) Periodi di servizio militare con le FF.AA. italiane purche' preceduti e seguiti da servizio con le FF.AA. U.S.A. Il periodo di servizio militare rientra nell'anzianita' di servizio anche se il rapporto di lavoro fu risolto al momento della chiamata in servizio, purche' il rapporto fu ricostituito al momento del congedo.

(b) Rapporti a tempo determinato inseriti nell'arco del complessivo rapporto con le FF.AA. U.S.A. anche se non considerati nell'anzianita' di servizio al momento del loro verificarsi.

(c) Rapporti a part-time seguiti senza soluzione temporale da rapporti a tempo pieno. Il calcolo della misura dell'indennita' relativa al periodo di servizio a part-time e' tuttavia effettuato pro-rata, secondo quanto previsto al successivo punto 4(d).

(d) Periodi di assenza di malattia, infortunio, ferie, gravidanza e puerperio, ogni altro permesso retribuito o non retribuito, ed altre assenze non retribuite.

(2) Sono esclusi dal computo dell'anzianita' di servizio:

(a) Periodi nei quali le prestazioni furono occasionali, non retribuite, volontarie od altrimenti tali da non configurare un rapporto di lavoro.

(b) Periodi di servizio per organizzazioni alleate od altre organizzazioni internazionali diverse dalle FF.AA. U.S.A. in Italia, anche se a tale servizio segui' un rapporto di lavoro con le FF.AA. U.S.A. al di fuori del territorio italiano, in forza di normative diverse da quelle disciplinanti il rapporto di lavoro dei cittadini italiani con i Comandi U.S.A. in Italia.

3. Retribuzione Utile. L'indennita' di anzianita' e' calcolata sulla base degli elementi retributivi, compresi ogni compenso corrisposto in via regolare e ricorrente, in quanto dovuti e nell'importo in atto al 31 maggio 1982, con esclusione di:

a. Assegni di famiglia.

b. Maggiorazione per lavoro straordinario e festivo.

c. Indennita' o compensi corrisposti in via occasionale o contingente in base all'effettiva presenza o prestazione, quali indennita' ambientale, indennita' guida o pasto fuori sede.

d. Compensi relativi ad incarichi di carattere temporaneo o contingente, quali corresponsioni per trasferta o per assegnazione temporanea a mansioni superiori.

4. Misura dell'indennita':

a. Gli impiegati e gli inquadrati in categoria speciale maturano l'indennita' in misura di una mensilita' di retribuzione per ciascun anno di servizio.

b. Per ciascun anno di servizio utile in categoria operaia l'indennita' e' commisurata a:

(1) Periodi di servizio anteriore al 31 dicembre 1968:

8 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni.
11 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni dal sesto al decimo inclusi.
12 giorni per ciascun anno successivo al decimo.

(2) Periodi di servizio dal 1 gennaio 1969 al 29 febbraio 1973:

8 giorni di retribuzione per il primo anno.
11 giorni di retribuzione per ciascun anno dal secondo al decimo.
16 giorni di retribuzione per ogni anno successivo al decimo.

(3) Periodi di servizio dal 1 marzo 1973 al 31 dicembre 1973:

11 giorni di retribuzione per il primo anno.
13 giorni di retribuzione per ciascun anno dal secondo al decimo.
16 giorni di retribuzione per ogni anno successivo al decimo.

(4) Servizio dal 1 gennaio 1974 al 31 maggio 1982:

11 giorni di retribuzione per il primo anno di servizio.
13 giorni di retribuzione per ciascun anno dal secondo al decimo.
Una mensilita' di retribuzione per ciascuno degli anni successivi con inizio dall'undicesimo.

(5) Nel calcolo della misura dovuta per ogni scaglione, si da' riconoscimento della anzianita' eventualmente maturata negli scaglioni precedenti. Per esempio, l'operaio assunto il 1 gennaio 1964 compie 10 anni di servizio il 31 dicembre 1973, e pertanto acquisisce il diritto ad una mensilita' per anno di servizio a decorrere dal 1 gennaio 1974, data di inizio dell'undicesimo anno di servizio.

(6) In caso di riassunzione dopo un precedente rapporto di lavoro con i Comandi, tale servizio e' riconosciuto ai fini della determinazione dello scaglione di calcolo per il rapporto in corso.

(7) A norma dell'articolo 25 della Dichiarazione Congiunta, i dipendenti assunti prima del 1 settembre 1957 conservano a titolo di miglior favore le maggiori misure eventualmente previste per determinati scaglioni di servizio in categoria operaia, limitatamente al successivo servizio continuativamente prestato. Agli operai riassunti dopo il 1 settembre 1957, con intervallo di tempo rispetto al precedente rapporto competono le misure di cui ai punti 4b(1) e seguenti fino a 4b(4).

(8) In caso di passaggio da categoria operaia a categoria speciale o impiegatizia nel corso dello stesso continuativo rapporto con le FF.AA. U.S.A., l'indennita'

complessivamente maturata in categoria operaia, espressa in giorni di retribuzione, e' accantonata e sara' liquidata al momento della risoluzione del rapporto in base alla retribuzione in atto al 31 maggio 1982. In altre parole, l'indennita' e' dovuta pro-rata, in base alla misura prevista per gli impiegati (un mese di retribuzione per anno di servizio) per il servizio in tale categoria. In ogni caso, il calcolo avviene in base alla retribuzione in atto al 31 maggio 1982.

c. Le frazioni pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate mesi interi, e per ciascun mese e' dovuto un dodicesimo dell'indennita' annua.

d. I dipendenti con rapporto a part-time maturano l'indennita' nella misura di tanti quarantesimi della paga normale quante sono le ore che costituiscono l'orario settimanale.

ALLEGATO 4

PIANO DI INQUADRAMENTO PER I DIPENDENTI "NON-EXCHANGE"
(LIVELLI "U")

SEZIONE 1

INTRODUZIONE

1-1 Sfera di Applicazione. Il presente piano di inquadramento trova applicazione nei riguardi di tutte le posizioni dell'inquadramento non statunitense amministrate dagli uffici del personale civile FF.AA. U.S.A. in Italia ad eccezione delle attivita' Exchange.

1-2 Definizioni

a. Il termine "civile di cittadinanza diversa da quella statunitense" definisce il dipendente civile delle FF. U.S.A. avente cittadinanza italiana o di altra nazionalita' (diversa da quella degli S.U.) e che risieda in Italia o vi sia stato ammesso al lavoro a norma delle particolari disposizioni italiane.

b. Gli operai sono i lavoratori che eseguono o controllano il lavoro manuale generico e il lavoro qualificato o specializzato di mestiere.

c. Le categorie speciali inquadrano le posizioni di guida e controllo del lavoro operaio e sono classificate capi operai I (Foreman) o II (Lead Foreman).

d. Gli impiegati sono i dipendenti che svolgono o controllano lavoro esecutivo di ufficio, o lavoro amministrativo, tecnico o professionistico.

1-3 Metodo Classificativo

a. Le posizioni impiegatizie sono classificate applicando le norme (standards) di classificazione del lavoro emanate dall'Ente governativo per il personale dello Stato (Office of Personnel Management). Il grado GS che ne risulta e' tradotto nel corrispondente livello dell'inquadramento unico.

b. Capi squadra e categorie speciali. Queste posizioni sono inquadrate in base al livello del lavoro controllato e alle declaratorie e profili di cui alle sezioni 3 e 4.

c. Operai. Queste posizioni sono inquadrate in sei livelli, il piu' basso dei quali (U-10) ha carattere temporaneo. Ciascuna declaratoria di livello e' integrata da esempi (profili).

SEZIONE 2

INQUADRAMENTO IMPIEGATI

2-1 Declaratorie di Riferimento

a. Livello U-1 Super (U-1S). Corrisponde al grado GS-12 attribuibile in base alle declaratorie di livello e specificazioni contenute nelle norme classificative OPM.

b. Livello U-1. Corrisponde ai gradi GS-10 o GS-11 in base alle relative norme e istruzioni.

c. Livello U-2. Corrisponde ai gradi GS-8 o GS-9.

d. Livello U-3. Corrisponde al grado GS-7.

e. Livello U-4. Corrisponde al grado GS-6.

f. Livello U-5. Corrisponde al grado GS-5.

g. Livello U-6. Corrisponde al grado GS-4.

h. Livello U-7. Corrisponde al grado GS-3.

i. Livello U-8. Corrisponde al grado GS-2.

j. Livello U-9. Corrisponde al grado GS-1.

2-2 Descrizione Standard del Lavoro

a. Questo paragrafo contiene le descrizioni standard di determinati lavori impiegatizi comuni ai vari Comandi. Tali descrizioni saranno usate quale documento ufficiale ogni qual volta le posizioni risultino, mediante l'esame classificativo, sufficientemente simili alla descrizione standard.

b. La scelta della descrizione standard avverra' in base alla sostanziale somiglianza alla posizione in questione sotto il profilo di fattori essenziali quali: caratteristiche, varieta' e difficolta' del lavoro; responsabilita' che il lavoro comporta; caratteristiche e ampiezza di conoscenze,

professionalita' e esperienze richieste. Data la natura stessa della descrizione standard, l'esatta cerrispondenza con un determinato lavoro non e' prescritta e potra' verificarsi solo di rado. Differenze marginali relative in particolare a compiti secondari e dettagli procedurali saranno senz'altro tralasciate. La determinazione della assimilabilita' del lavoro in questione alla descrizione standard e' compiuta dall'ufficio del personale, sentito il competente responsabile organizzativo. Denominazione e livello di inquadramento relativi alla descrizione standard sono di tassativa applicazione.

c. Alla descrizione standard possono essere apportate modifiche di limitato rilievo in quanto non suscettibili di conseguenze su denominazione e inquadramento del lavoro.

d. Per le posizioni di cui non puo' essere individuata una corrispondente descrizione standard sara' preparata una descrizione specifica secondo i criteri vigenti in ciasun Comando. Come minimo, le descrizioni specifiche forniranno in testo succinto e semplice le informazioni relative alle caratteristiche, responsabilita' e compiti primari della posizione, alle sue operazioni o mansioni essenziali e a eventuali requisiti e condizioni da tener presente in fase di selezione/reclutamento. Tali descrizioni possono essere segnalate per la pubblicazione in questo documento purche' le posizioni relative risultino sufficientemente standardizzate fra i vari Comandi, e possono considerarsi tipiche o particolarmente esemplificative di un determinato livello di inquadramento.

e. Descrizioni Standard Approvate

(1) Dattilografo/a addetto/a all'ufficio, 322, U-8

(a) Controlli Gerarchici

1 Opera sotto la supervisione generale di personale di grado piu' elevato che assegna il lavoro, impartisce le necessarie istruzioni ed e' disponibile per aiuto, spiegazioni e consigli. Il lavoro e' rivisto sotto il profilo dell'esattezza, compiutezza e rispondenza a procedure e istruzioni.

(b) Compiti primari

1 Batte a macchina svariato materiale in

forma narrativa o di scheda (corrispondenza, rapporti, memoranda, studi, elenchi, moduli), eventualmente senza errori o correzioni, da' copie definitive o prime bozze su cui sono state chiaramente indicate modifiche e titoli, attenendosi a modelli prestabiliti e spaziature consuete. Consulta manuali di corrispondenza e dizionari non tecnici.

2 Svolge uno o piu' dei compiti seguenti: timbra con datario e smista la corrispondenza fra un numero limitato di punti o persone; ordina e archivia in ordine di materia o cronologico ove la codifica e' di tutta evidenza; risponde al telefono o prende nota dei messaggi o smista la chiamata ad altri; controlla o verifica i dati mediante comparazione diretta col documento primario, apportando le correzioni eventualmente necessarie; trascrive serie di dati su fogli di lavoro o altri documenti ricavandoli da atti originali; calcola totali, saldi, percentuali o compie altre operazioni semplici; prende in carico, gestisce e distribuisce cancelleria e altro materiale d'ufficio, curando i relativi rifornimenti. Prepara corrispondenza di forma prestabilita. Puo' effettuare interpretazione di carattere semplice e ripetitivo dall'italiano e viceversa. Svolge altri compiti inerenti al lavoro che possono essere richiesti di volta in volta.

(2) Addetto/a all'ufficio - Dattilografo/a, 322, U-7

(a) Controlli Gerarchici

1 Opera sotto supervisione generale, svolgendo mansioni ricorrenti attenendosi a procedure nuove stabilite. Riceve istruzioni relative a procedure nuove o modificate, o a nuovi incarichi. Il superiore e' disponibile in caso di necessita' di aiuto o chiarimenti. Il lavoro e' rivisto sotto il profilo del prodotto complessivo, dell'accuratezza e della rispondenza a istruzioni e procedure.

(b) Mansioni Primarie

1 Batte a macchina svariato materiale in forma narrativa e di scheda (studi, corrispondenza, rapporti, telex, direttive, elaborati tecnici, manuali, diagrammi, tavole statistiche) aventi una o piu' delle seguenti caratteristiche: (a) uso continuo di una ampia varieta' di termini scientifici, tecnici o specialistici richiedenti accuratezza di ortografia e sillabazione e eventuale consultazione di dizionari tecnici, testi, relazioni, o fonti simili, (b) terminologia non

specialistica in documenti richiedenti l'uso di formati notevolmente diversificati, con responsabilita' di assicurare la proprieta' di forma e struttura richieste dai manuali, o con discrezione nell'impostazione di forma, spaziatura, disposizione o preparazione del materiale in forma definitiva; (c) materiale statistico richiedente discrezione nell' organizzazione dello stesso anche per la presenza di numerosi titoli e sottotitoli; (d) selezione, riorganizzazione o aggregazione di dati ricavati da svariati documenti, e cio' sulla scorta di istruzioni indicanti soltanto le caratteristiche del prodotto finale o gli obiettivi da raggiungere.

2 Svolge uno o piu' dei seguenti compiti esecutivi di ufficio: riceve visitatori e chiamate telefoniche che indirizza alla persona adatta, fornendo le informazioni richieste; avvia, controlla e distribuisce la posta a diverse persone o unita' organizzative e relativi addetti; tiene e codifica svariate unita' di archivio caratterizzate da molti titoli e sottotitoli; riceve e compila dati statistici secondo istruzioni specifiche o procedure standardizzate; compone corrispondenza di routine da appunti verbali o esemplari precedenti; prepara semplici grafici, diagrammi, tavole o altro materiale. Puo' effettuare semplici interpretazioni/versioni da e in italiano. Svolge altri compiti inerenti al lavoro.

(3) Perforatrice (Card Punch Operator), 356, U-8

(a) Controlli Gerarchici

1 Comprendono l'assegnazione del lavoro da svolgere, dettagliate istruzioni se il lavoro di perforazione non e' espressamente precisato in procedura e saltuari controlli durante l'esecuzione del lavoro. Il superiore e' disponibile , nel caso si presentino problemi da risolvere. Il lavoro di perforazione e' di norma verificato completamente. Il lavoro di verifica e' soggetto a controlli saltuari.

(b) Mansioni primarie

1 Esegue lavoro di perforazione di schede e/o verifica di dati alfabetici e/o numerici ricavati da una limitata varieta' di documenti precodificati. Il lavoro comporta l'applicazione di procedure di perforazione di limitata varieta' in ordine al tipo di informazioni da trattare e alla collocazione delle stesse nei documenti base. Riceve addestramento sul lavoro nelle operazioni piu' complesse o richiedenti registrazione e verifica di un'ampia varieta' di

dati contabili e l'uso di procedure differenziate di perforazione. Svolge altri compiti relativi al lavoro di assegnazione.

(4) Perforatrice, 356, U-7

(a) Controlli Gerarchici

1 Lavora sotto supervisione generale, ricevendo istruzioni verbali e scritte su procedure e incarichi nuovi o modificati. E' richiesta la conoscenza di procedure e/o codifiche standard e di uso frequente, ma il superiore e' disponibile alla risoluzione dei piu' complessi problemi di applicazione e interpretazione. Le operazioni di perforazione scheda sono controllate completamente mentre il lavoro alla verificatrice e' sottoposto a controlli saltuari per accertarne accuratezza e adeguatezza.

(b) Mansioni Primarie

1 Opera macchine perforatrici di dati alfanumerici. Trasferisce i dati da svariato materiale (da 20 a 60 tipi diversi di documenti richiedenti selezione e applicazione di procedure per 20-60 operazioni diverse), quando (1) l'intera varieta' del materiale si verifica abbastanza frequentemente da richiedere rapidi passaggi procedurali atti ad assicurare sufficiente velocita' e precisione, oppure (2) la varieta' e' di grado modesto ma si richiedono discrezione e interpretazione di trattazione di dati codificati e/o non codificati. Se necessario, perfora schede programma; opera su apparecchiature di elaborazione dati quali tastiera collegata a unita' centrale, duplicatrice. Svolge eventuali altri compiti relativi al lavoro di assegnazione.

(5) Cassiera di Negozio (Sales Store Checker), 2091, U-7

(a) Controlli Gerarchici

1 Il superiore assegna gli incarichi di lavoro, fornisce istruzioni e disposizioni di massima, comunica i cambiamenti nei metodi di lavoro, impartisce istruzioni piu' specifiche per lavoro avente carattere di novita', e fornisce aiuto nel lavoro piu' difficile. Il lavoro e' svolto secondo procedure prestabilite e controllato saltuariamente sotto il profilo dell'accuratezza, qualita' e rispondenza alle istruzioni.

(b) Mansioni primarie

1 Controlla gli acquisti del cliente, determina il codice merceologico di ogni oggetto, accerta il prezzo, calcola l'importo del soprapprezzo, batte il costo complessivo su un registratore cassa a piu' registri, incassa e versa al cliente l'eventuale resto. E' responsabile della validita' dei mezzi di pagamento ricevuti e accettati. Segnala vendite in quantita' abnormi di articoli controllati, liquida eventuali reclami o interessa il superiore se la liquidazione supera il limite regolamentare. Compila i cartellini di vendita a credito o pagamento dilazionato. Aiuta il cliente fornendo informazioni sui prezzi, disponibilita', qualita', ecc. Controlla i cartellini degli articoli. Per una parte limitata del tempo, pesa, impacca, avvolge gli articoli, stampiglia gli articoli in mostra, rifornisce i banchi di vendita; aggiorna i cartellini dei prezzi; partecipa agli inventari periodici e straordinari provvedendo al conteggio, pesatura, registrazione e calcolo di quantita' totali e costi. Svolge eventuali altri compiti inerenti al lavoro di assegnazione.

SEZIONE 3

PIANO DI INQUADRAMENTO PER CAPI SQUADRA E CATEGORIE SPECIALI

3-1 Definizioni di Categoria

a. Categorie Speciali

(1) Capo Operaio I ("Foreman" I). Nella figura tipica, il Capo Operaio I guida e controlla altri capi. Ha la responsabilita' della pianificazione, del coordinamento e della direzione di una varieta' di attivita' o funzioni lavorative fra loro collegate e strutturate su diverse unita' organizzative, provvedendo a cio' di solito attraverso uno o piu' livelli di supervisione. Il controllo da parte dei superiori a fine lavoro tende ad accertare il razionale ed economico uso di personale, materiali e metodi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi della produzione nel rispetto delle norme di qualita'. Di norma, il Capo Operaio I ha le seguenti responsabilita' in ordine alla pianificazione, alla guida e amministrazione del lavoro.

(a) Pianificazione. Pianifica e distribuisce gli incarichi di lavoro, sulle scadenze lunghe e intermedie, delle unita' sottoposte in base alle urgenze e priorita' stabilite dai

superiori. Analizza i programmi di lavoro, determina il fabbisogno di manodopera, di attrezzi e di materiali. Consiglia i capi in merito a questioni quali la capacita' di eseguire i lavori nel rispetto dei programmi prefissati, le stime di costo, modifiche nelle tecniche e negli standards di produzione, o una diversa sistemazione del macchinario, o altre modifiche alle apparecchiature.

(b) Guida del Lavoro. Promuove un ambiente di lavoro favorevole alla partecipazione dei lavoratori al raggiungimento delle finalita' operative economiche. Distribuisce i lavori ai livelli di supervisione sottoposti fornendo le necessarie istruzioni. Mantiene carichi bilanciati di lavoro fra i gruppi di lavoro o le unita' subordinate, spostando gli incarichi da una unita' all'altra quando l'efficacia produttiva lo richiede. Esegue controlli durante l'esecuzione del lavoro e a lavoro finito e controlla i rapporti d'ispezione onde assicurare il rispetto delle norme di produzione e di qualita'. Coordina il lavoro con i responsabili di altre organizzazioni o funzioni operative a seconda della necessita'.

(c) Amministrazione. Propone l'avanzamento o il trasferimento dei capi sottoposti, compila le valutazioni ufficiali della loro prestazione e determina le necessita' di addestramento da impartire ai capi sottoposti e ai lavoratori. Programma le ferie dei capi sottoposti e esamina le proposte di provvedimenti di carriera e di valutazione del personale inoltrate dai capi stessi. Si accerta della regolare compilazione e tenuta dei rapporti di produzione e dei prescritti atti amministrativi.

(2) Capo Operaio II ("Lead Foreman" o "Foreman II"). Nella figura tipica, il Capo Operaio di 2a guida e controlla un certo numero di operai senza responsabilita' di guida e controllo del personale (ad esempio, 12 o piu' operai, capo-squadra compreso) raggruppati in due o piu' squadre comportanti l'esercizio di mestieri fra loro collegati. Al capo operaio di 2a compete in buona misura la funzione di guida e controllo del lavoro e del personale che lo compie. Di norma il Capo Operaio di 2a ha le seguenti responsabilita' in ordine alla pianificazione, alla guida e amministrazione del lavoro.

(a) Pianificazione. Programma giorno per giorno o su tempi piu' lunghi gli incarichi di lavoro e le sequenze operative cui il personale sottoposto deve attenersi. Determina il fabbisogno di personale, sia per numero che per

caratteristiche di mestiere. Ottiene i materiali e le attrezzature necessarie a compiere il lavoro secondo le scadenze e le priorita' stabilite. Cura l'osservanza delle procedure prefissate; discute con i capi le proposte di scostamento dalle procedure stesse.

(b) Guida del Lavoro. Da' ai sottoposti le motivazioni necessarie ad operare quale un valido gruppo di lavoro. Opera la selezione dei lavoratori e assegna i compiti di lavoro. Fornisce istruzioni, schemi e procedure per la corretta esecuzione del lavoro da svolgere e segue il lavoro durante lo svolgimento e a conclusione. Opera il coordinamento del lavoro della propria unita' con quello delle altre, secondo necessita'.

(c) Amministrazione. Promuove la partecipazione dei sottoposti a programmi produttivistici quali il programma suggerimenti, di assicurazione qualita', di riduzione dei costi. Programma le richieste di ferie dei sottoposti, fissa gli standards di prestazione e valuta le prestazioni individuali. Determina le necessita' di addestramento. Promuove proposte di avanzamento o trasferimento degli operai sottoposti. Consiglia il personale, compone in via diretta lagnanze individuali e promuove i necessari provvedimenti disciplinari. Fa osservare i regolamenti e le norme di condotta, comportamento e sicurezza. Cura la compilazione dei rapporti di produzione.

b. Caposquadra (Leader). Componente regolare e ricorrente del lavoro del Caposquadra e' la guida di tre o piu' operai nell'esecuzione di mansioni manuali o tecnico-manuali, proprie del particolare mestiere. I Capisquadra partecipano anche materialmente al lavoro che di norma e' dello stesso tipo e livello di quello eseguito dalla squadra sottoposta alla loro guida. I Capisquadra hanno la responsabilita' di fronte ai superiori di assicurare che gli incarichi di lavoro della squadra sono regolarmente assolti, e a cio' provvedono: impartendo istruzioni e dando inizio al lavoro; lavorando insieme agli altri operai curando il ritmo e dimostrando i corretti metodi di lavoro; assicurando che gli operai seguano le istruzioni impartite dai capi e rispettino le scadenze di produzione; accertandosi della disponibilita' dei materiali necessari a tenere la squadra regolarmente occupata curando il rispetto delle norme di sicurezza e di pulizia e ordine nell'ambiente di lavoro. Nella sitazione tipica il Caposquadra fornisce al superiore giornalmente notizie e dati sul lavoro compiuto dalla squadra, ricevendone a sua volta istruzioni

relative a modifiche nei programmi di lavoro, precedenze e obiettivi di produzione.

3-2 Definizione di Livello

a. Livello U-3. Inquadra le posizioni di Capo Operaio I preposte a lavoro di livello U-6.

b. Livello U-4. Inquadra le posizioni di Capo Operaio I preposte a lavoro di livello U-7, nonche' le posizioni di Capo Operaio II preposte a livello U-6.

c. Livello U-5. Inquadra le posizioni di Capo Operaio I preposte a lavoro di livello U-8, nonche' le posizioni di Capo Operaio II preposte a lavoro di livello U-7, nonche' le posizioni di Caposquadra preposti a lavoro di livello U-6.

d. Livello U-6. Inquadra le posizioni di Capo Operaio II preposte a lavoro di livello U-8, nonche' le posizioni di Caposquadra preposte a lavoro di livello U-7.

e. Livello U-7. Inquadra le posizioni di Capo Operaio II preposte a lavoro di livello U-9 o U-10, nonche' le posizioni di Caposquadra preposte a lavoro di livello U-8.

f. Livello U-8. Inquadra le posizioni di Caposquadra preposte a lavoro di livello U-9 oppure U-10.

SEZIONE 4

PIANO DI INQUADRAMENTO OPERAI

4-1 Declaratorie di Livello e Profili

a. Le declaratorie di livello per i lavori operai privi della funzione guida e controllo (supervisione) di altri sono indicate nei paragrafi che seguono. Le declaratorie sono esemplificate da profili. I titoli si riferiscono a classi di lavoro piuttosto che a lavori singoli. I numerali romani indicano il livello di professionalita' nell'ambito della classe, designando il livello massimo con I. Non sono fornite specificazioni sui controlli gerarchici. Si intende tuttavia che, in linea di massima: U-5 e U-6 operano sotto limitata supervisione tecnica, e in certi casi in piena autonomia; U-7 lavora autonomamente ma ricevendo istruzioni in caso di necessita'; U-8, U-9 e U-10 operano sotto supervisione che puo' variare da stretta a generica.

b. Livello U-5. Sono inquadrate in questo livello tutte le posizioni degli specialisti di mestiere in attivita' professionali complesse di alto contenuto tecnologico. Le posizioni richiedono approfondite capacita' tecnico-pratiche in una o piu' specialita' di mestiere acquisite con adeguata preparazione tecnica e considerevole esperienza di lavoro. Operano di norma in condizioni di sostanziale autonomia tecnica con scelta dei metodi di lavoro piu' idonei.

MECCANICO DI AUTOVEICOLI I. Esamina automezzi e/o autoveicoli industriali consegnati all'officina per riparazioni e determina le sequenze, il tipo e il grado dei lavori necessari. Dispone gli ordini di lavoro. Verifica le riparazioni effettuate dai Meccanici II. Collauda e prova su strada i mezzi o le parti meccaniche. Effettua altre prove sui veicoli o sulle parti o organi, usando varie apparecchiature speciali di controllo. Certifica la normale operativita' del mezzo riparato o lo invia di nuovo in officina prescrivendo le ulteriori riparazioni necessarie. Puo' controllare i lavori in corso di esecuzione e curare gli adempimenti amministrativi relativi agli incarichi di lavoro.

MECCANICO APPARECCHIATURE ELETTRONICHE I. Individua i guasti, ripara e provvede alla manutenzione di impianti di centrale telefonica automatica comprendenti permutatore telefonico, fonti di energia, tavoli di prova, rete telefonica di emergenza incendio e apparecchiature telefoniche multiple. Utilizza una varieta' di strumenti, apparecchi di controllo e taratura e tecniche di mestiere per localizzare e riparare guasti, sostituire parti e effettuare il ricablaggio dei cavi. Interpreta schemi, diagrammi e pubblicazioni tecniche. Controlla il lavoro di Meccanico II e III e ne cura l'addestramento.

OPERATORE MACCHINE UTENSILI I. Operando sulla base di disegni quotati e/o misure, esegue lavori su materiale, parti meccaniche e attrezzature richiedenti posizionamento accurato con tolleranze ristrette (,01 mm.), usando macchine utensili complesse di diverso tipo (tornio, affilatrice, fresatrice, limatrice, alesatore, ecc.). Puo' anche eseguire su una singola, complessa macchina utensile lavori di alta specializzazione e precisione richiedenti assoluta precisione di posizionamento.

c. Livello U-6. Sono inquadrati in questo livello:

(1) tutte le posizioni di operai provetti di mestiere

in complesse attivita' professionali di minore importanza tecnologica rispetto a quelle tipiche del livello superiore richiedenti un completo tirocinio e diversi anni di esperienza pratica di lavoro nelle relative specialita' di mestiere. Queste posizioni operano in condizioni di sostanziale autonomia e raramente necessitano di assistenza tecnica.

(2) Posizioni di conducenti di veicoli industriali, per l'edilizia, dei servizi antincendi ed altri mezzi pesanti e complessi, con piena responsabilita' per l'osservanza delle prescritte norme tecniche, per la sicurezza e l'economicita' di guida, per la manutenzione ordinaria e straordinaria e per le necessarie registrazioni.

MECCANICO DI IMPIANTI DI CONDIZIONAMENTO D'ARIA II. Esegue la gamma completa dei lavori di identificazione dei guasti con accertamento delle cause, riparazione, revisione, manutenzione e servizio su refrigeratori industriali e domestici di ogni dimensione, attrezzature di celle frigorifere e congelatori, refrigeratori d'acqua, deumidificatori, unita' e sistemi di condizionamneto d'aria, sistemi di ventilazione e relative attrezzature. Usa strumenti a mano, strumenti di controllo, apparecchi per saldatura e macchine di officina. Interpreta schemi, diagrammi e pubblicazioni tecniche.

MECCANICO DI AUTOMEZZI II. Operando autonomamente ricerca guasti e ne definisce le cause, revisiona, ripara e compie lavori di manutenzione su veicoli, quali: automobili, autobus, camion, elevatori meccanici, trattori di magazzino. Il lavoro e' svolto su motori, trasmissioni automatiche e standard, sospensioni, organi di direzione e frenatura e relativi gruppi elettrici, della carburazione, delle ruote e motore. Usa attrezzi specializzati quali tester di compressione, analizzatore del motore, banchi di prova, micrometri, calibri e comparatori.

ELETTRICISTA II. Esegue l'intera gamma dei lavori di installazione e riparazione di sistemi e impianti elettrici in rete aerea e sotterranea, trasformatori e generatori di emergenza compresi. Lavora su linee ad alta tensione di oltre 5,000 volts. Legge e interpreta cianografie, disegni e schemi di collegamenti. Adopera svariati apparecchi specializzati di misura e controllo. Il lavoro puo' essere svolto in localita' lontane e isolate.

MECCANICO DI SISTEMI DI RISCALDAMENTO II. Esegue lavori di manutenzione, riparazione e installazione su impianti di

riscaldamento domestici e industriali e su attrezzature affini, compresi impianti di generatori di vapore ad alta pressione il cui esercizio richiede licenza di II grado.

OPERATORE MACCHINE UTENSILI II. Sulla scorta di dati rilevati da cianografie o altre fonti compie lavoro di media difficolta' su materiali, parti meccaniche e attrezzature operando su diverse macchine utensili complesse. In alternativa, compie ogni genere di lavoro richiedente alto grado di specializzazione o precisione operando su una singola macchina non complessa (piallatrice, stozzatrice, dentatrice, ecc.).

PITTORE I. Abbozza e dipinge cartelli, manifesti, insegne con caratteri grafici e composizioni anche piu' elaborate. Applica argentatura e doratura o decorazioni di vario tipo a superfici di metallo, legno e vetro.

OPERATORE GENERATORI DI VAPORE II. E' addetto alla condotta di generatori di vapore con superficie di riscaldamento complessivo superiore a 100 m2 ma non superiore ai 500 m2 e una capacita' di evaporazione superiore alle tre ma non superiore alle 20 tonnellate di vapore, o di corrispondente impianto industriale caldaie richiedente licenza di II grado.

SALDATORE I. Operando sulla scorta di cianografie esegue lavori di saldatura ossiacetilenica o ad arco elettrico di considerevole difficolta', oppure sia ossiacetilenica sia ad arco elettrico di media difficolta' su parti meccaniche e strutture in metalli ferrosi e leghe, in qualsiasi posizione.

FALEGNAME I. Costruisce, monta, ripara e/o riatta articoli di legno di alta qualita', e applica una varieta' di rifiniture a seconda delle necessita'.

OPERATORE VEICOLI SPECIALI PER L'EDILIZIA I. In maniera regolare e ricorrente conduce mezzi quali livellatrici pesanti, bulldozer pesanti, e unita' pesanti pluriuso per l'esecuzione di svariati incarichi di lavoro in relazione a programmi edilizi. Conduce il mezzo sul e dal luogo di lavoro su strade pubbliche.

OPERATORE MEZZI ANTINCENDIO I. In maniera regolare e ricorrente conduce unita' pesante antincendio (emergenza o salvataggio, e/o strutturale), con il relativo equipaggio sul luogo dell'incendio, del sinistro o della manovra. Sistema il mezzo in posizione tenendo in considerazione le necessita' operative, l'esposizione, le condizioni del vento, il terreno,

ecc. Determina la pressione richiesta e effettua le manovre necessarie a regolare il flusso dell'acqua, della schiuma o di altri agenti. Assicura il normale funzionamento di tutti i sistemi antincendio e salvataggio dell'unita'. Compie la manutenzione preventiva e ordinaria del mezzo e delle relative attrezzature.

OPERATORE VEICOLI SPECIALI I. In maniera regolare e ricorrente conduce uno, o una combinazione qualsiasi, dei seguenti tipi di mezzi: carri recupero pesanti, carri attrezzi e rimorchio pesanti, gru pesanti portuali o aeroportuali, caricatori pesanti aeroportuali, combinazioni pesanti trattore-rimorchio o mezzi speciali quali trattori con rimorchio di 12 tonnellate ("40 ft. semitractor-trailer"), richiedenti la presenza del secondo autista e/o scorta di polizia.

d. Livello U-7. In questo livello sono inquadrate:

(1) Tutte le posizioni di operai di mestiere incaricati, sotto normale guida tecnica, di una gamma di compiti di media difficolta' tipici del relativo mestiere e richiedenti il superamento dell'apprendistato o il possesso di specifiche capacita' pratiche e conoscenze tecniche comunque acquisite, equivalenti ad alcuni anni di progressiva esperienza di lavoro.

(2) Tutte le posizioni di conducenti di veicoli i cui compiti non sono di ampiezza tale da ricadere nella definizione di cui al livello U-6, ma sono superiori a quelli previsti per l'inquadramento in U-8.

Esemplificazione di posizioni: conduttore di rimorchio aeromobile, conduttore di autobus e chauffeur.

Altri esempi: conduttore di taxi, conduttore di camion e conduttore di veicolo per usi speciali quando i compiti richiedono la guida su strade pubbliche.

(3) Tutte le posizioni aventi identita' professionale propria e richiedenti conoscenze e esperienze di lavoro equivalenti. Sono comprese le posizioni di addetto ai servizi (acqua, ecc.) non costituenti combinazioni di lavori elettromeccanici.

MECCANICO DI AUTOMEZZI III. Esegue lavori di riparazione e manutenzione su automezzi. Sostituisce parti facilmente accessibili quali filtri, carburatori, pompe di alimentazione, balestre, ammortizzatori, candele, marmitte. Regola e/o ripara

gli organi di frenatura, frizione, sterzo, accensione, valvole, organi della distribuzione, punterie. Regola le candele. Cura la messa in fase del motore. Utilizza una varieta' di strumenti a mano e qualche strumento di controllo e taratura.

CUOCO II. Prepara e cuoce per pasti collettivi o individuali un'ampia varieta' di elementi normali e dietetici, quali; carni, pesce, pollame, vegetali, minestre, salse, condimenti, dolci, secondo metodi vari di cottura (frittura, arrosto, al forno, alla griglia, in umido, a vapore, lessatura). Usa metodi vari per determinare che le vivande sono al punto giusto di cottura facendo in modo di ottenere un alto valore nutritivo non disgiunto dal buon sapore dei piatti. Utilizza vari strumenti, utensili e attrezzi di cucina elettrici.

ELETTRICISTA III. Effettua lavori di manutenzione, riparazione e semplici lavori di installazione di cavi elettrici all'interno dei fabbricati. Controlla le condizioni generali, il normale funzionamento e le condizioni di sicurezza degli impianti, delle apparecchiature, compresi quadri di distribuzione e collegamenti. Sostituisce o ripara le parti difettose e segnala la necessita' di riparazioni complesse. Esegue gli interventi necessari a impedire danni ulteriori.

MECCANICO DI IMPIANTI DI RISCALDAMENTO III. Effettua lavori di manutenzione, riparazione e semplici lavori di installazione su unita' di riscaldamento domestico a bassa pressione e relative apparecchiature. Il lavoro comprende mansioni limitate di idraulica, saldatura, muratura e/o elettricita'.

PITTORE II. Determina la composizione delle miscele di colore e mescola le tinte per ottenere i risultati richiesti. Erige impalcature di lavoro. Prepara la superficie da tinteggiare e applica vernici, smalti, lacche, ecc. mediante uso di pennelli, rulli, pistole a spruzzo, su superfici di pietra, cotto, metallo o legno. Adopera tecniche di colorazione cartelli, eccettuato pero' il disegno a mano libera.

BARMAN I. Mettendo in atto ampie conoscenze e abilita' prepara l'intera gamma dei cocktails internazionalmente noti usando tecniche e ingredienti diversi. Serve i clienti, effettua le riscossioni e da' resti. Risponde al telefono, riceve messaggi e li comunica ai clienti.

VIGILE DEL FUOCO II. Vigile del fuoco "agli edifici" e' addetto al servizio antincendio di una installazione diversa da aeroporto o localita' analoga. Mette in funzione manichette e idranti, monta le scale, manovra estintori, recupera oggetti dalla struttura in fiamme, collabora all'evacuazione delle persone. Partecipa regolarmente a corsi di addestramento. Mantiene il materiale antincendio in efficienza. Mantiene l'ordine e la pulizia dei materiali, dei locali e delle aree adiacenti.

OPERATORE DI CARRELLO ELEVATORE I. Guida carrelli a trazione elettrica, a benzina o diesel capaci di sollevare pesi superiori a 5 tonnellate ad un'altezza non inferiore ai 4 metri.

GIARDINIERE II. Esegue la semina, effettua il trapianto delle piante curandone la manutenzione; dissoda e concima il terreno. Fertilizza, irrora, bagna e coltiva alberi, fiori, siepi. Coltiva e cura prati, fiori ornamentali.

GUARDIA DI SICUREZZA I. Ha brevetto di guardia giurata. Esplica attivita' di vigilanza o pattuglia nella zona affidatagli. Vigila perche' non si verifichino intromissioni non autorizzate, furti, danneggiamenti. Collabora con altre forze di polizia nel mantenere l'ordine in caso di incidenti. Controlla/dirige il traffico. Guida veicoli di pattuglia forniti di radio rice-trasmittenti. Porta armi da fuoco. Partecipa regolarmente a corsi di addestramento.

ADDETTO AI SERVIZI II. E' incaricato dell'esercizio, pulizia e manutenzione di impianti di pompaggio, filtrazione e trattamento delle acque al fine di renderle potabili e utilizzabili ai fini industriali. Compie gli esami necessari per stabilire il contenuto batterico, il tasso clorinico, l'alcalinita' e la durezza dell'acqua. Opera la scelta e la miscelatura degli additivi chimici nella quantita' e sequenza necessarie. Controlla manometri, indicatori di livello, termometri e diagrammi. Compie semplici lavori di aggiustaggio delle attrezzature. Esegue le prescritte registrazioni.

CAMERIERE I. E' responsabile di un settore della sala pranzo. Attende alla preparazione delle tavole, curando che le stesse siano apparecchiate con tutti gli accessori di rito (posaterie, condimenti, ecc.). Cura il servizio di vivande e bevande nelle debite forme. Riceve le ordinazioni dai clienti. Riceve le portate dalla cucina. Presenta il conto al cliente e

ne riceve il pagamento. Partecipa alla stesura dei turni e all'addestramento delle altre persone che lavorano nella sala pranzo. Verifica l'ordine e l'igiene dei locali e delle attrezzature nella zona di competenza.

e. Livello U-8. Sono inquadrate in questo livello:

(1) Tutte le posizioni di operai generici, nonche' quelle in attivita' e occupazioni a se' stanti i cui compiti rivestono minore importanza di quelle inquadrabili al livello superiore.

(2) Tutte le altre posizioni generiche per cui e' previsto l'avanzamento automatico a compimento di un periodo di servizio con le FF.AA. U.S.A. non superiore a 13 mesi di permanenza al livello U-9.

ASFALTATORE I. Impermeabilizza superfici stradali, coperture di edifici e altre, mediante l'applicazione di miscela di asfalto. Accende e regola il fuoco sotto il recipiente di fusione. Porta la caldaietta di bitume alla temperatura voluta. Controlla la colata del materiale e liscia la superficie asfaltata per ottenere una copertura levigata e compatta. Adopera strumenti di pulizia, levigatori, martelli pneumatici, ecc.

BARMAN II (BARISTA). Riceve le ordinazioni dai clienti e serve una larga varieta' di bevande alcooliche. Mescola e serve bevande meno complesse. Riscuote i pagamenti e da' i resti. Cura l'ordine e la pulizia del banco.

OPERATORE DI MACCHINA DI LAVANDERIA I. Opera quattro o piu' lavatrici. Verifica il carico. Dispone la giusta temperatura dell'acqua, il numero e i tempi dei cicli di lavaggio e aggiunge candeggina, soluzioni acide o alcaline, amidi, ecc. a seconda degli articoli. Tiene le registrazioni dei numeri di articolo, della macchina e dei tempi di inizio e fine lavoro di ciascuna macchina.

CUSTODE DEL CANILE I. Ha la custodia del canile del reparto di polizia e locali annessi e cura la sorveglianza dei cani custoditivi. Prepara e distribuisce i pasti e cura le razioni. Tiene il magazzino viveri. Assiste il veterinario durante le visite. Somministra i medicamenti. Cura l'ordine e la pulizia del canile e aree adiacenti.

AIUTO DI OFFICINA I. Aiuta posizioni di specialisti di mestiere nell'effettuazione dei compiti piu' semplici inerenti al mestiere, li rifornisce degli attrezzi e materiali necessari e partecipa al lavoro in attivita' comuni, seguendo le istruzioni da quelli impartite. Operando autonomamente esegue soltanto compiti semplici propri del particolare mestiere con uso di attrezzi e macchine in incarichi di limitata importanza.

CAMERIERE II. Operando nella sala ristorante o nel circolo, riceve le ordinazioni relative a una varieta' di portate e bevande, compila il buono di ordinazione, passa l'ordine alla cucina o al bar, preleva le portate e le serve ai clienti. Cura l'apparecchiatura dei tavoli con tovaglie, posaterie e condimenti. Presenta il conto e consegna i pagamenti alla cassa. Prepara sandwiches freddi. Sparecchia e spazza il pavimento.

f. Livello U-9. Sono inquadrate in questo livello tutte le posizioni di lavoro non qualificato i cui compiti prevedono carico e scarico da camion e carri ferroviari; lo spostamento di mobili, merci, ecc. a mano o con carrello a mano; lo scavo di fossi; la falciatura di prati; il lavaggio di macchine o l'esecuzione di compiti analoghi in attivita' di manutenzione di strade e terreni, di magazzinaggio, lavanderia, o altri compiti analoghi.

g. Livello U-10. Si tratta del livello di inquadramento temporaneo (con stazionamento massimo di 13 mesi) di tutte le posizioni di semplice lavoro manuale.

4-2 Descrizioni Standard

a. Per le caratteristiche e l'uso delle descrizioni standard vedi il precedente paragrafo 2-2.

b. Descrizioni Ufficiali

(1) Saldatore, 3703, U-6

(a) Controlli Gerarchici

1 Il lavoro e' svolto sotto controllo generico. Soggetta a verifiche saltuarie, la posizione autonomamente determina i metodi e l'apprestamento fisico del lavoro e porta gli incarichi a compimento secondo istruzioni verbali e scritte, procedure eventualmente esistenti e regole di mestiere.

(b) Mansioni Primarie

1 Esegue lavori di saldatura ad arco elettrico, ossiacetilenica e/o a gas inerte. Il lavoro comprende elaborazione del piano di lavoro, posizionamento e collegamento dei pezzi mediante appositi morsetti, preriscaldamento e mantenimento della temperatura atta a impedire deformazioni. Usando forme, cianografie e altri referenti ripara, modifica o fabbrica oggetti di metallo per ogni tipo di apparecchiature, compresa la riparazione di parti meccaniche leggere o di forme complesse da inserire in complessi richiedenti tolleranze ristrette. Le saldature variano da semplici a saldature di precisione. La posizione determina i criteri di disassemblaggio o le riparazioni necessarie e i materiali occorrenti. Lavora su metalli leggeri che possono essere di grosso spessore e temprati, saldando tutti i vari tipi di articoli in posizioni piana, verticale, orizzontale e altra. I procedimenti comprendono preriscaldamento, saldatura forte, a cordone, a imbastitura, a pressione, la scelta del tipo di elettrodo e cannello, la determinazione del grado di calore, la regolazione di velocita', fiamma, angolo e posizione di saldatura. Svolge altri eventuali compiti relativi al lavoro assegnato.

(2) Falegname, 4607, U-7

(a) Controlli Gerarchici

Il superiore assegna il lavoro in forma verbale o scritta, eventualmente fornendo disegni, cianografie o schizzi a mano. Compie il lavoro con un minimo di guida da parte del superiore, applicando tecniche, pratiche e procedure di mestiere. Il lavoro e' suscettibile di controlli nel corso dello svolgimento e a prodotto finito allo scopo di accertarne la rispondenza ad accettabili standard di qualita'.

(b) Mansioni Primarie

1 Lavora da solo o inserito in squadra, in officina o sul luogo della lavorazione, applicando l'intera gamma delle capacita' e tecniche di mestiere. Ripara, costruisce, rimette a nuovo svariate strutture in legno, usando diversi attrezzi manuali ed elettrici.

2 Cura il piano e la disposizione del lavoro attenendosi a disegni, schizzi, cianografie e secondo la propria valutazione di quanto necessario alla costruzione o

riparazione. Sceglie legname e materiali. Misura e taglia i materiali nelle lunghezze e dimensioni richieste. Installa travetti, traversini, pavimenti, pannelli (compresi compensato e impiallacciature), fasciami, impalcature per tetto, materiali isolanti, telai per porte e finestre, elementi decorativi interni ed esterni. Installa elementi strutturali e decorativi mediante inchiodatura, fissando con bulloni, a incastro e incollando. Pialla, scartavetra e rifinisce il lavoro compiuto. Installa materiale strutturale per tetti, assicurando accuratezza di allineamento e sovrapposizione. Fabbrica e installa telai per porte, finestre, ventilatori, scaffalature, banconi, armadietti, librerie e relativi componenti. Assicura l'allineamento delle parti. Installa battenti di porte e finestre. Prepara i pezzi per l'inserimento delle parti metalliche. Applica composti impermeabilizzati attorno a porte o finestre o in altri punti ove sono richieste guarnizioni a tenuta. Fabbrica forme per cemento armato, palletti per magazzino, piani per magazzino, banchi di lavoro e pezzi affini. Svolge eventuali altri compiti relativi al lavoro assegnato.

(3) Operatore di Generatore di Vapore, 5402, U-6

(a) Controlli Gerarchici

1 Opera sotto il controllo generico, ricevendo destinazione in turno, istruzioni e consigli sulle procedure operative e controlli saltuari delle attivita' operative e delle attrezzature intesi ad accertarne l'efficienza.

(b) Mansioni Primarie

1 Ha la responsabilita' dell'operazione e manutenzione dell'impianto durante il turno di assegnazione. Opera generatori di vapore alimentati a gas, nafta o carbone aventi superficie di riscaldamento superiore a 100MQ ma non superiore a 500MQ, e capacita' di evaporazione superiore a tre ma non superiore a 20 tonn. di vapore/ora. Mantiene pressione di vapore e temperatura dell'acqua ai debiti livelli mediante complesse regolazioni anche delle strumentazioni ausiliarie. Sincronizza le caldaie nell'attivazione alternata per evitare cadute di pressione. Opera e regola le strumentazioni accessorie. In caso di guasti passa da operazione automatica a manuale. Ha la responsabilita' della pulizia delle caldaie. Controlla caldaie e apparecchiature attenendosi ai cicli e sequenze prescritte. Effettua regolazioni e riparazioni dell'impianto, compresi gli apparecchi accessori. Segnala gli

inconvenienti richiedenti revisioni e riparazioni importanti. Tiene il registro di turno. Registra i dati operativi relativi ad es. al consumo di combustibile e alla produzione dell'impianto.

2 Effettua la manutenzione preventiva dell'impianto e su parti e apparecchiature accessorie. Effettua di propria iniziativa le riparazioni di minor conto che si rendano necessarie. Collabora con altri all'effettuazione delle revisioni e riparazioni piu' importanti. Svolge eventuali altri compiti relativi al lavoro assegnato.

(4) Operatore di Carrello Elevatore, 5704, U-8

(a) Controlli Gerarchici

1 Riceve istruzioni specifiche all'inizio di ciascun lavoro. Il lavoro e' regolarmente osservato e valutato sotto il profilo dell'aderenza alle istruzioni impartite. Il veicolo e' controllato saltuariamente per valutarne le condizioni di uso e l'effettuazione della manutenzione preventiva. Il lavoro e' controllato in quanto a regolare trattamento del materiale trasportato.

(b) Mansioni Primarie

1 Opera carrelli elevatori capaci di sollevare fino a 5 tonnellate ad un'altezza non superiore a 4 metri allo scopo di caricare, scaricare, trasferire scatole, casse, pacchi, pallette o carichi sciolti. Regola la forchetta e il movimento del carrello avendo cura di evitare sovraccarichi, accumuli irregolari o movimenti erronei di materiali e merci. Effettua la manutenzione prevista per l'operatore a norma dei vigenti regolamenti. Svolge eventuali altri compiti relativi al lavoro assegnato.

(5) Macellaio, 7407, U-7

(a) Controlli Gerarchici

1 Sotto supervisione generica svolge i compiti di lavoro attenendosi a metodi standard. In caso di compiti nuovi riceve istruzioni verbali o scritte. Il lavoro e' controllato saltuariamente durante lo svolgimento e alla fine, onde accertarne l'aderenza a procedure e istruzioni.

(b) Mansioni Primarie

1 Svolge l'intera gamma dei compiti relativi al taglio delle carni. Seleziona, taglia, inscatola e elimina gli scarti su quarti di animali da carne da cui ricava tagli o porzioni standard o su misura richiesta. In base alla conoscenza dell'anatomia del maiale, vitello, manzo e agnello stima i tipi e il numero dei tagli ricavabili dal quarto in modo ottimale, con minimo spreco. Puo' pulire e tagliare pesce; trattare e tagliare pollame; affettare insaccati e formaggi e macinare hamburger. A richiesta serve i clienti, pesa, incarta tagli di carne, pesce e pollame calcolandone il prezzo. Riceve e dispone le carni per l'uso, esposizione, o conservazione in refrigeratore. I tagli possono essere destinati a comunita' (mense, ospedali) o alla vendita al dettaglio.

2 Pulisce e mantiene l'area e gli strumenti di lavoro. Usa, pulisce, mantiene e affila svariati attrezzi di mestiere. Usa, pulisce e compie normali regolazioni di apparecchiature elettriche quali affettatrici, macinatrici, seghe e pestatrici. Cura pulizia e ordine dell'area di lavoro, attrezzi e vetrine. Svolge eventuali altri compiti relativi al lavoro assegnato.

4-3 Combinazioni di Lavoro. Le posizioni con compiti e responsabilita' proprie di due o piu' mestieri, oppure di due o piu' livelli nell'ambito dello stesso mestiere sono inquadrate sulla base del livello maggiore, a condizione che i compiti di livello piu' alto costituiscano parte regolare e ricorrente dei normali carichi di lavoro e non abbiano carattere eccezionale, occasionale, incidentale o temporaneo. Combinazioni di tre o piu' mestieri, il contenuto di ciascuno dei quali e' valutabile al medesimo livello possono essere inquadrate al livello immediatamente superiore se le capacita' teorico-pratiche, richieste per la corretta esecuzione dei tre o piu' mestieri sono essenzialmente diverse.

ALLEGATO 5

PIANO DI INQUADRAMENTO - LIVELLO "E" - ORGANIZZAZIONI EXCHANGE

SEZIONE 1

SFERA DI APPLICAZIONE. Il piano di inquadramento per le organizzazioni Exchange (livelli "E") trova applicazione nei riguardi di tutte le posizioni dell'organico non statunitense dei servizi Exchange, sia operaie che impiegatizie e di categoria speciale. Il personale con funzioni direttive di livello piu' elevato e' inquadrato a norma dell' "Exchange Managerial Pay Plan".

SEZIONE 2

DECLARATORIE DI LIVELLO

2-1 Livello E-1. Si tratta di livello di stazionamento temporaneo di tutte le posizioni di semplice lavoro manuale richiedente un minimo grado di addestramento o esperienza. L'avanzamento al livello di inquadramento permanente (E-2) avviene automaticamente a completamento di un periodo di servizio non superiore a 13 mesi. Esempi di lavori inquadrabili in questo lavoro:

a. Facchino/addetto alle pulizie

b. Aiutante di cucina (kitchen helper)

c. Lavapiatti

2-2 Livello E-2

a. Si tratta del livello di assegnazione permanente delle posizioni definite al precedente paragrafo 2-1.

b. Costituisce anche livello di stazionamento temporaneo di posizioni operaie richiedenti un certo periodo di esperienza specifica o modeste conoscenze di un particolare mestiere manuale. L'avanzamento al livello di inquadramento permanente (E-3) avviene automaticamente a completamento di un periodo di servizio non superiore ai 13 mesi. Esempi di alcuni di questi lavori:

(1) Operaio di magazzino I

(2) Manutentore

(3) Operatore di carrello elevatore

(4) Cameriere

c. Sono anche inquadrate in questo livello posizioni impiegatizie del livello iniziale d'ordine. Esempi di questi lavori:

(1) Addetto rifornimento banchi vendita (Stock Clerk) I

(2) Banconista I

2-3 Livello E-3

a. E' il livello di assegnazione permanente delle posizioni operaie definite al precedente paragrafo 2-2.

b. Inquadra le posizioni impiegatizie il cui lavoro, sebbene sottoposto a supervisione diretta, comporta un certo grado di autonomia con requisiti di idoneita' di grado modesto. Esempi di questi lavori:

(1) Commesso I

(2) Dattilografo con compiti di ufficio

(3) Banconista II

2-4 Livello E-4

a. Sono inquadrate in questo livello le posizioni operaie che operano in condizioni di discreta autonomia a livello semi-qualificato. Esempi di questi lavori:

(1) Operaio di magazzino II

(2) Addetto macchine distributrici automatiche

(3) Operatore carrello elevatore II

(4) Autista I

(5) Manutentore II

(6) Meccanico generico

(7) Cuoco I

b. Sono inquadrate in questo livello posizioni impiegatizie quali, ad es., le seguenti:

(1) Controllo accesso clienti/cassiere

(2) Commesso II

(3) Impiegato d'ordine

(4) Dattilografo addetto all'ufficio

(5) Operatore contabile

2-5 Livello E-5

a. Sono inquadrate in questo livello le posizioni operaie con mansioni qualificate di mestiere o compiti equivalenti quali, ad es., le seguenti:

(1) Capo cameriere

(2) Barista

(3) Autista II

(4) Meccanico articoli ottici

(5) Manutentore III

(6) Cuoco II

b. Sono anche inquadrate in questo livello posizioni impiegatizie quali le seguenti:

(1) Commesso III

(2) Vetrinista (Visual merchandiser)

(3) Magazziniere

(4) Capo banconista I

(5) Operatore contabile

(6) Perforatrice-verificatrice

2-6 Livello E-6

a. Inquadra posizioni operaie a livello specializzato di mestiere o con compiti di guida/controllo di equivalente valore. Esempi di lavori:

(1) Riparatore orologiaio

(2) Manutentore IV

(3) Riparatore articoli fotografici

b. Inquadra posizioni impiegatizie caratterizzate da guida e controllo di posizioni di livello inferiore, o da mansioni specializzate. Esempi di lavori:

(1) Capo commesso

(2) Capo addetti rifornimento banchi vendita

(3) Commesso specializzato

2-7 Livello E-7

a. Inquadra posizioni operaie caratterizzate da mansioni di mestiere a livello di provetta specializzazione, oppure mansioni di guida e controllo di equivalente valore. Esempi di lavori:

(1) Capo riparatori apparecchi

(2) Meccanico apparecchiature refrigerazione/ condizionamento

(3) Riparatore apparecchi radio/TV

(4) Riparatore macchine distribuzione automatica

b. Inquadra posizioni impiegatizie richiedenti un particolare grado di esperienza, istruzione e di norma notevoli competenze nel campo delle vendite. Esempi di lavori:

(1) Contabile I

(2) Capo banconista II

(3) Responsabile macchine distribuzione automatica

(4) Commesso alla cassa

(5) Capo turno

(6) Capo distaccamento

(7) Magazziniere

(8) Impiegato ufficio personale

(9) Impiegato ufficio paghe

(10) Segretaria

2-8 Livello E-8

a. Inquadra posizioni preposte alla conduzione di un nucleo operativo oppure di un importante settore, o posizioni di valore equivalente. Esempi di lavori:

(1) Capo banconista III

(2) Contabile II

(3) Addetto controllo fatture

(4) Capo magazzinieri

(5) Capo spedizioni

(6) Tecnico apparecchiature

(7) Segretaria

2-9 Livello E-9

a. Inquadra posizioni preposte al controllo di posizioni subordinate, con esercizio di funzione disciplinare e un certo grado di autonomia decisionale. Esempi di lavori:

(1) Cassiere contabile

(2) Capo controllo fatture

(3) Assistente capo servizio vendite su ordini

(4) Assistente amministrativo

(5) Capo servizio piano II

(6) Tecnico gestione del personale

(7) Segretaria

2-10 Livello E-10

a. Inquadra posizioni di assistenti ai direttori o posizioni con responsabilita' di programmazione, limitata previsione finanziaria, ecc. Esempi di mansioni:

(1) Capoufficio amministrazione servizi ristorazione

(2) Capo servizio contabilita'

(3) Capo servizio vendite su ordini

(4) Cassiere capo

(5) Capo del magazzino

(6) Responsabile della manutenzione

(7) Agente acquisitore/addetto ai servizi in appalto

(8) Specialista contratti

(9) Supervisore negozio (Retail store supervisor)

SEZIONE 3

PROFILI DI LAVORI

a. Addetto alle pulizie. Livello E-1 (di temporaneo parcheggio)

Livello E-2 (di inquadramento definitivo)

Sotto il controllo del superiore cura la pulizia e l'ordine dei locali di ufficio o di altro genere; spazza, spolvera, pulisce utilizzando dispositivi a mano o elettrici. Puo' lavare finestre, passare la cera e lucidare pavimenti. Puo' effettuare riparazioni elementari e di minor conto sugli attrezzi.

b. Operaio di magazzino I. Livello E-2 (di temporaneo parcheggio)

Livello E-3 (di inquadramento definitivo)

Sotto il controllo del superiore svolge svariati compiti inerenti a ricezione, magazzinaggio e spedizione di merci comprendenti sia lavoro manuale che registrazioni. Sposta gli articoli dalla zona di marcatura sistemandoli sugli scaffali; colloca le casse di articoli sugli appositi piani di magazzino. Raggruppa e imballa i quantitativi destinati ai vari settori, avviandoli alla zona di spedizione dove collabora al carico su autocarri.

c. Dattilografo addetto all'ufficio, Livello E-4. Svolge compiti di ufficio richiedenti in massima parte l'uso di macchina per scrivere. Batte a macchina lettere, relazioni e altro materiale e da' prima bozza o copia corretta. Registra dati in documenti diversi. Riceve e passa chiamate telefoniche. Usa svariate macchine per ufficio in aggiunta alla macchina per scrivere. Collabora alla preparazione di ordini, relazioni e fatture. Indirizza e registra la posta in uscita.

d. Barista, Livello E-5. Sotto i previsti controlli da parte del superiore mescola e serve bevande alcoliche e non alcoliche ai clienti attenendosi a ricette standard; richiede il rifornimento di ingredienti e suppellettili. Sistema bottiglie e bicchieri con ordine e decoro. Lava bicchieri, utensili e suppellettili e cura la pulizia del bar. Calcola il prezzo delle consumazioni, effettua le riscossioni e risponde degli incassi. Tiene le debite registrazioni.

e. Vetrinista, Livello E-5. Cura, costruisce e sistema dimostrazioni, presentazioni e esibizioni di articoli in vendita con relativi cartelli e manifesti. Puo' elaborare, costruire o disegnare materiale da mostra, cartelli, diciture varie, cartellini prezzi e relative creazioni. Allestisce mostre di articoli negli spazi interni ed esterni quali muri, vetrine, scaffali, banchi vendita e agli ingressi del negozio. Addestra gli addetti alla vendita sulle tecniche di esibizione dei prodotti.

f. Capo commesso, Livello E-6. Alle dipendenze del direttore del negozio, opera quale primo commesso con responsabilita' per l'addestramento sul lavoro di altri commessi per quanto attiene al servizio clienti, rifornimento prodotti e allestimento e cura del posto di lavoro.

g. Commesso alla cassa (Cash collecting agent), Livello E-7). Alle dipendenze del capufficio e' responsabile del trasporto di contanti e altri valori. Preleva borse del contante e ricevute cassa dai punti cassa dandone ricevuta. Chiude le borse valori nella cassaforte del mezzo e ne effettua il deposito nell'istituto di credito. Presenzia all'apertura delle borse e alla verifica del contante contenutovi.

h. Addetto controllo fatture (Invoice audit clerk), Livello E-8. Alle dipendenze del capufficio controlla preventivamente alla liquidazione ogni fattura e mandato di pagamento verificando esattezza dei prezzi, degli addebiti per spese di trasporto e altre voci contabili, sulla scorta dei documenti in appoggio quali ordini di acquisto, bolle di ricevimento e fogli di spedizione.

i. Supervisore negozio (Retail store supervisor), Livello E-10. In sottordine al direttore alle vendite ha la piena responsabilita' dell'efficiente funzionamento del negozio. Coordina con i direttori competenti le questioni relative ad assunzioni, trasferimenti, promozioni, disciplina, ricorsi e risoluzione del rapporto; risolve i relativi problemi o ne propone la soluzione. Controlla e valuta il rendimento dei dipendenti. Mantiene buoni rapporti con i clienti.

j. Responsabile vendite su ordini (Personalized services center supervisor), Livello E-10. In sottordine al direttore del servizio, e' responsabile dell'efficiente funzionamento del servizio vendite su ordini e funzioni collegate (riparazioni articoli ottici, orologi, gioielleria, incisioni, confezioni regalo). E' anche responsabile dell'interpretazione, coordinamento e gestione delle norme e procedure previste dal manuale operativo Exchange. Collabora anche all'elaborazione dei bilanci operativi atti ad assicurare adeguati profitti.

ALLEGATO 6

TABELLA DEGLI ESEMPI DI INFRAZIONI

La tabella che segue e' intesa a rappresentare le caratteristiche generali delle infrazioni e non ha pretese di completezza. I provvedimenti disciplinari tenderanno a correggere la condotta di coloro che si rendono responsabili di infrazioni. Nell'applicazione dei provvedimenti valgono le procedure di cui all'Art. 30, ovvero dell'Art. 56, ovvero dell'Art. 59 delle Condizioni di Impiego. Infrazioni non elencate dovranno essere trattate in congruita' con la tabella. La sanzione indicata costituisce la norma. Ricorrendo circostanze attenuanti la sanzione puo' essere mitigata cosi' come, in presenza di circostanze aggravanti, puo' essere inflitta una sanzione piu' severa. Non puo' tenersi conto di una sanzione disciplinare, decorsi due anni dalla sua applicazione.

TIPO DI INFRAZIONE	PRIMA	SECONDA	TERZA
1. Il dipendente non si presenta al lavoro o lo abbandona senza autorizzazione quando cio' non reca pregiudizio alla sicurezza degli impianti e all'incolumita' delle persone.	Richiamo verbale documentato	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 3 giorni
2. Il dipendente manca di informare dell' assenza, o di darne la certificazione entro i termini previsti negli articoli 21 e 23.	Richiamo verbale documentato	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 10 giorni
3. Ritardo ingiustificato.	Richiamo verbale documentato	Ammonizione scritta	Sospensione di un giorno
4. Comportamento irriguardoso verso i superiori o i compagni di lavoro, disubbidienza intenzionale agli ordini dei superiori legittimi.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni

TIPO DI INFRAZIONE	PRIMA	SECONDA	TERZA
5. Insubordinazione grave da cui deriva seria turbativa dell'ordine e della disciplina.	Sospensione o licenziamento senza preavviso		
6. Violenze o minacce che causino lesioni alle persone o grave pregiudizio alle attivita' operative.	Sospensione o licenziamento senza preavviso		
7. Qualsiasi atto, commesso in connessione con il rapporto di lavoro, che costituisce reato a norma della legge italiana.	Sospensione o licenziamento senza preavviso		
8. Il dipendente non esegue il lavoro con assiduita', resta volutamente inattivo, dorme, e' deliberatamente negligente, porta a termine il lavoro assegnato con eccessivo ritardo.	Richiamo verbale documentato	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 5 giorni
9. Per negligenza procura sprechi, sperpero di materiale, ritardi nella produzione o danni a proprieta' o impianti del datore di lavoro.	Richiamo verbale documentato	Sospensione da 1 a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni o licenziamento con preavviso
10. Non avverte subito i superiori di guasti al macchinario o di irregolarita' nell'andamento del lavoro nell'ambito delle proprie competenze.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 10 giorni	Licenziamento con preavviso
11. Ubriachezza durante l'orario di lavoro da cui non deriva pregiudizio all'incolumita' degli altri.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni o licenziamento con preavviso.

TIPO DI INFRAZIONE	PRIMA	SECONDA	TERZA
12. Stesso, ma con pregiudizio alla sicurezza altrui.	Sospensione fino a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Licenziamento con preavviso
13. Inosservanza di regolamenti interni o procedure di lavoro da cui puo' derivare pericolo alla incolumita' altrui o alla sicurezza degli impianti di proprieta' del datore di lavoro, purche' il dipendente sia stato informato delle norme e procedure stesse.	Sospensione fino a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Licenziamento con preavviso
14. Esecuzione di lavori di lieve entita' per conto o utile proprio usando macchinario e impianti del datore di lavoro, fuori dell'orario di lavoro e senza autorizzazione, senza uso di materiale del datore di lavoro.	Richiamo verbale documentato	Ammonizione scritta	Sospensione di un giorno
15. Come sopra, ma durante l'orario di lavoro, o mediante uso di materiale del datore di lavoro, o per prodotti di valore considerevole.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 3 giorni	Sospensione di 10 giorni o licenziamento con preavviso
16. Violazione del dovere di riservatezza in relazione a informazioni la cui divulgazione e' ammessa soltanto per per ragioni di servizio. Asportazione di documentazione o atti di ufficio per motivi non autorizzati, salvi i casi di cui al punto 24.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 5 giorni	Sospensione fino a 10 giorni, o licenziamento con preavviso

TIPO DI INFRAZIONE	PRIMA	SECONDA	TERZA
17. Minacciare, influenzare o offrire d'influenzare la posizione, le assegnazioni di lavoro o la retribuzione di un lavoratore/trice in cambio di favori di natura sessuale; oppure stabilire contatto fisico, o fare gesti o commenti di natura sessuale, intenzionali, offensivi, o comunque indesiderati.			
A. Mancanza commessa a danno di un/a subordinato/a.	1 giorno di sospensione, o licenziamento con o senza preavviso	10 giorni di sospensione, o licenziamento con o senza preavviso	
B. Altri casi.	Ammonizione scritta, sospensione o licenziamento con o senza preavviso	Sospensione, o licenziamento con o senza preavviso	
18. Richiedere, accettare o convenire di accettare favori o qualsiasi cosa di valore in cambio dell'esecuzione o omissione di compiti d'ufficio.	Licenziamento senza preavviso		
19. Usare, direttamente o indirettamente, o/e consentire l'uso di beni qualsiasi di proprieta' del datore di lavoro, o da questi affittati, per attivita' diverse da quelle ufficialmente consentite.	Ammonizione scritta	Sospensione fino a 3 giorni	Licenziamento con preavviso

TIPO DI INFRAZIONE	PRIMA	SECONDA	TERZA
20. Assenza ingiustificata superiore ai quattro giorni di lavoro consecutivi.	Sospensione o licenziamento con preavviso		
21. Danneggiamento doloso di proprieta' del datore di lavoro.	Licenziamento senza preavviso		
22. Furto o tentato furto di proprieta' del datore di lavoro.	Sospensione o licenziamento senza preavviso		
23. Irregolare dolosa scritturazione su richieste di rimborso o altro documento ufficiale allo scopo di frodare il datore di lavoro.	Licenziamento senza preavviso		
24. Divulgazione di informazioni o documenti a persone non autorizzate al fine di arrecare pregiudizio al datore di lavoro o in violazione del segreto militare.	Licenziamento senza preavviso		

ALLEGATO 7

MEMORANDUM D'INTESA

PREAMBOLO

Dando atto del comune desiderio di provvedere strumenti per la discussione e la soluzine di questioni di reciproco interesse riguardanti le condizioni d'impiego del personale civile italiano e di altre nazionalita' salvo quella statunitense dipendente dalle FF.AA. U.S.A. in Italia, la Commissione di Coordinamento per il Personale U.S.A. in Italia (CPCC) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori UILTUCS-UIL e FISASCAT-CISL convengono di operare nel quadro del presente documento. E' inteso che la definizione dell'ambito in cui si colloca il rapporto di lavoro con le FF.AA. U.S.A. in Italia e dei rapporti fra le forze e le organizzazioni sindacali presuppone il pieno riconoscimento per le Forze U.S.A. in Italia della loro qualita' di "forza di uno Stato d'Origine" a norma della Convenzione fra gli Stati partecipanti al trattato del Nord Atlantico sullo status delle loro Forze.

A. Le materie riguardanti i bilanci delle FF.AA. U.S.A., le norme di sicurezza militare, le missioni operative, gli organici, l'organizzazione e la tecnologia del lavoro non rientrano nella sfera di applicazione di questo documento e delle condizioni di impiego. Decisioni su tali materie che abbiano riflessi sul personale sono oggetto di discussione a richiesta di una delle parti.

B. I piani di classificazione delle posizioni come pure i criteri di strutturazione dei piani retributivi e la disciplina del diritto a indennita' e premi rientrano nelle condizioni di impiego.

C. La selezione del personale, l'assegnazione della sede di lavoro e delle mansioni, nonche' l'inquadramento dei dipendenti nel livello appropriato competono al datore di lavoro. Le procedure ed i metodi che disciplinano tali materie rientrano nella sfera di applicazione delle condizioni di impiego.

D. Le tabelle sulle retribuzioni, gratifiche e indennita' sono fissate sulla base dell'annuale rilevazione salariale.

E. Le condizioni di impiego saranno definite di comune

accordo nel rispetto della legislazione italiana vigente, secondo quanto previsto dall'articolo IX, paragrafo 4 della Convenzione di Londra del 1951, e tenuto conto anche della Dichiarazione Congiunta del 1957.

OBIETTIVI E PORTATA DEI RAPPORTI:

A. La CPCC-Italia e le OO.SS. si impegnano a discutere le condizioni di impiego del personale al fine di concordarle. Le condizioni cosi' concordate disciplineranno il rapporto di lavoro del personale.

B. Le condizioni di impiego convenute resteranno in vigore per il periodo di tempo determinato dalle parti salvo modifiche nel frattempo intervenute per volonta' consensuale delle parti oppure dovute a modifiche della disciplina di legge in quanto applicabile. Ciascuna delle parti puo' proporre modifiche prima della scadenza delle condizioni di impiego convenute, presentando all'altra parte richiesta di incontro accompagnata da specifica proposta di modifica. Le parti si incontreranno entro tre mesi dalla presentazione della richiesta per discutere l'opportunita' di modifica e, raggiunta l'intesa su questa, la modifica stessa.

C. Le funzioni e i diritti delle OO.SS. saranno concordati tra le parti e rientreranno nelle condizioni di impiego.

D. Le OO.SS. parteciperanno all'impostazione del piano di rilevazione annuale delle retribuzioni. Le risultanze della rilevazione salariale saranno presentate alle OO.SS. e saranno oggetto di discussione fra le parti. In caso di mancato accordo sulle modifiche retributive, la loro attuazione sara' sospesa per un massimo di 30 giorni per consentire alle parti di ricercare un accordo. Le parti convengono che l'intesa sulla procedura di cui al presente paragrafo ha carattere di prova per l'anno in corso. Entro novembre 1981 le parti riesamineranno l'intesa su questo paragrafo.

E. Le parti si incontreranno una volta l'anno, di norma a giugno, per discutere retribuzioni e questioni relative. L'ordine del giorno verra' presentato preventivamente alla riunione. Altre riunioni potranno essere concordate fra le parti. Gli argomenti all'ordine del giorno riguarderanno questioni comuni, o aventi implicazioni nei riguardi di tutte le installazioni FF.AA. U.S.A.

F. Le questioni relative all'interpretazione delle condizioni di impiego convenute saranno definite di comune accordo tra le parti.

G. Le procedure per l'elaborazione congiunta delle condizioni di impiego sono indicate nell'Appendice 1 a questo Memorandum d'Intesa.

F.to Gatti
UILTUCS-UIL

F.to Higgins
Presidente, CPCC-Italia

F.to Buttarelli
FISASCAT-CISL

Roma, 12 maggio 1981

ALLEGATO 8 (A)

INDENNITÀ FORZE ARMATE USA IN VIGORE DAL 1 GENNIO 2006

Non-Exchange

Livello	Ammontare mensile
QX	€ 66.94
Q1	€ 66.94
Q2	€ 66.94
U-1	€ 58.57
U-2	€ 50.20
U-3	€ 45.55
U-4	€ 40.91
U-5	€ 36.25
U-6	€ 30.67
U-7	€ 26.03
U-8	€ 23.24
U-9	€ 20.45
U-10	€ 20.45

Exchange

QX	€ 66.94
Q1	€ 66.94
Q2	€ 66.94
E-10	€ 50.20
E-9	€ 45.55
E-8	€ 40.91
E-7	€ 36.25
E-6	€ 30.67
E-5	€ 26.03
E-4	€ 23.24
E-3	€ 20.45
E-2	€ 20.45
E-1	€ 20.45

1. L'indennità Forze Armate USA fa parte della retribuzione globable di fatto. Essa sostituisce l'indennità primaverile e l'indennità autunnale.

2. Gli importi dell'indennità Forze Armate USA saranno rivisti in occasione del rinnovo delle presenti Condizioni di Impiego ed in ogni caso non oltre 36 mesi dal 1 gennaio 2006, data di entrata in vigore delle stesse.

3. I dipendenti assunti dopo il 31 dicembre 2005 non avranno diritto dell' indennita forze armate USA.

ALLEGATO 8 (B)

INDENNITÀ FORZE ARMATE USA IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2007

Non-Exchange

Livello		Ammontare mensile
QX	€	78.10
Q1	€	78.10
Q2	€	78.10
U-1	€	68.33
U-2	€	58.57
U-3	€	53.14
U-4	€	47.73
U-5	€	42.29
U-6	€	35.78
U-7	€	30.37
U-8	€	27.11
U-9	€	23.86
U-10	€	23.86

Exchange

QX	€	78.10
Q1	€	78.10
Q2	€	78.10
E-10	€	58.57
E-9	€	53.14
E-8	€	47.73
E-7	€	42.29
E-6	€	35.78
E-5	€	30.37
E-4	€	27.11
E-3	€	23.86
E-2	€	23.86
E-1	€	23.86

1. L'indennità Forze Armate USA fa parte della retribuzione globable di fatto. Essa sostituisce l'indennità primaverile e l'indennità autunnale.

2. Gli importi dell'indennità Forze Armate USA saranno rivisti in occasione del rinnovo delle presenti Condizioni di Impiego ed in ogni caso non oltre 36 mesi dal 1 gennaio 2006, data di entrata in vigore delle stesse.

3. I dipendenti assunti dopo il 31 dicembre 2005 non avranno diritto dell' indennita forze armate USA.

ALLEGATO 8 (C)

INDENNITÀ FORZE ARMATE USA IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2008

Non-Exchange

Livello		Ammontare mensile
QX	€	83.68
Q1	€	83.68
Q2	€	83.68
U-1	€	73.21
U-2	€	62.75
U-3	€	56.94
U-4	€	51.14
U-5	€	45.31
U-6	€	38.34
U-7	€	32.54
U-8	€	29.05
U-9	€	25.56
U-10	€	25.56

Exchange

QX	€	83.68
Q1	€	83.68
Q2	€	83.68
E-10	€	62.75
E-9	€	56.94
E-8	€	51.14
E-7	€	45.31
E-6	€	38.34
E-5	€	32.54
E-4	€	29.05
E-3	€	25.56
E-2	€	25.56
E-1	€	25.56

1. L'indennità Forze Armate USA fa parte della retribuzione globable di fatto. Essa sostituisce l'indennità primaverile e l'indennità autunnale.

2. Gli importi dell'indennità Forze Armate USA saranno rivisti in occasione del rinnovo delle presenti Condizioni di Impiego ed in ogni caso non oltre 36 mesi dal 1 gennaio 2006, data di entrata in vigore delle stesse.

3. I dipendenti assunti dopo il 31 dicembre 2005 non avranno diritto dell' indennita forze armate USA.

ACCORDO SINDACATI/COMANDI

(Implementazione nuovi livelli Quadri)

1. Il Joint Civilian Personnel Committee (JCPC) e le Segreterie Nazionali dei sindacati FISASCAT/CISL e UILTUCS-UIL, hanno raggiunto il seguente accordo relativo alla classificazione delle posizioni Quadro, in attesa della piena implementazione del nuovo Piano di Inquadramento Unico (PIU), il quale sostituirà l'allegato IX e modificherà temporaneamente gli allegati IV e V delle Condizioni d'Impiego (CDI) datate 1 Ottobre 2000. Ai fini dell'inquadramento e della remunerazione il presente accordo decorrerà a partire dal primo giorno del mese successivo alla firma finale di entrambe le parti.

a. Finchè l'intero PIU non sarà implementato, solo le posizioni indicate nel presente accordo saranno riviste e riclassificate sulla base nel presente accordo e delle declaratorie di livello Quadro definite nell'allegato (1).

b. All'atto dell'entrata in vigore del nuovo PIU nella sua interezza, tutte le posizioni, ad eccezione di quelle già riclassificate sulla base di questo accordo, saranno riclassificate al fine di determinare in quale categoria (Operaio, Impiegato, o Quadro) e in quale livello saranno inquadrate.

c. I titoli esemplificativi allegati saranno assegnati a seguito del procedimento di classificazione e si riferiscono ai possibili contenuti professionali di figure Quadro, come definiti nel nuovo sistema di classificazione. Gli stessi non derivano nè dalla traduzione nè dall'interpretazione dei titoli dei profili professionali esistenti come utilizzati nel sistema di classificazione Americano.

d. L'allegato (1) del presente accordo stabilisce tre (3) livelli di Quadro identificati come Q2, Q1 e QX. Con l'implementazione del presente accordo, i livelli U-1Q, U-1S, U-1SQ, EMP-1, EMP-2 e EMP-3 non saranno più utilizzati e non verrà effettuata alcuna nuova collocazione a questi livelli. La retribuzione per questi tre nuovi livelli Quadro (Q2, Q1 e QX) includerà le indennità di Quadro precedentemente erogate. Con il presente accordo, cessano pertanto tali indennità, ad eccezione di quanto stabilito nel paragrafo 1.f. La retribuzione totale associata ai livelli Q2, Q1 e QX verrà determinato sulla base dei risultati ottenuti dalla rilevazione salariale.

e. Tutte le posizioni attualmente inquadrate al livello U-1S Quadro o U-1S Impiegato saranno esaminate dal datore di lavoro per una eventuale riclassificazione al livello Q1 o QX in base alle condizioni stabilite dall'allegato (1). Le posizioni non classificabili al livello Q1 o QX saranno inquadrate nel

livello Q2. I dipendenti promossi o assunti in posizioni classificate al di sopra del livello più alto della categoria Impiegato, alla data di entrata in vigore del presente accordo, o in data successiva, verranno assegnati al nuovo livello Quadro appropriato.

f. Tutte le posizioni non-Exchange attualmente classificate al livello U-1Q e tutte le posizioni Exchange attualmente classificate al di sopra del livello E-10 saranno esaminate dal datore di lavoro per una eventuale riclassificazione ad uno dei nuovi livelli Quadro in base alle condizioni stabilite dall'allegato (1). In quei casi in cui posizioni non-Exchange attualmente classificate al livello U-1Q e posizioni Exchange attualmente classificate al disopra del livello E-10 non soddisfino i requisiti di uno dei tre nuovi livelli di Quadro, tali posizioni rimarranno classificate al livello U-1Q oppure EMP-1, EMP-2 e EMP-3, ed i dipendenti manterranno il loro attuale status giuridico/economico associato alla pre-esistente categoria di inquadramento. Incrementi salariali (con l'eccezione di quegli elementi di paga per i quali è stata stabilita, nelle Condizioni di Impiego (CDI), una formula di adeguamento annuale), saranno calcolati come segue:

Totale retribuzione per U-1Q = 100% di U-1 più indennità Quadro Livello II;
Totale retribuzione per EMP-1 = 104.4% di E-10;
Totale retribuzione per EMP-2 = 130.6% di E-10;
Totale retribuzione per EMP-3 = 156.8% di E-10 più indennità Quadro.

Una volta implementati i nuovi livelli per la categoria Impiegato, i livelli U-1 e E-10 saranno sostituiti con il nuovo livello Impiegato più elevato.

g. L'inquadramento ai livelli U-1Q, EMP-1, EMP-2 e EMP-3 sarà mantenuto esclusivamente per quei dipendenti attualmente classificati a uno di questi livelli e le cui posizioni non soddisfano i criteri per l'inclusione in uno dei nuovi livelli Quadro.

2. I dipendenti che non concordano con la propria classificazione risultante dall'applicazione del presente accordo, avranno facoltà di presentare ricorso scritto entro 90 giorni di calendario dalla data di notifica scritta dell'avvenuto inquadramento nel nuovo sistema classificativo. Il ricorso deve essere presentato all'Ufficio Personale competente per territorio, il quale lo inoltrerà alla Commissione Paritetica per l'Inquadramento (allegato 2 del presente accordo). Tale commissione è stabilita esclusivamente per il periodo di transizione dall'attuale piano di

inquadramento al nuovo Piano di Inquadramento Unico. La commissione opererà solo per i ricorsi che derivano dall'attuazione del nuovo sistema di inquadramento e solo per i ricorsi presentati durante i periodi stabiliti.

3. La definizione e le declaratorie di livello Quadro diventeranno parte integrante del nuovo Piano di Inquadramento Unico (PIU), il quale, una volta sviluppato e concordato nel suo insieme, sostituirà gli attuali allegati IV°, V° e IX° delle CDI. Il presente accordo sarà applicabile a tutti i dipendenti a statuto locale, Exchange e non-Exchange, delle Forze Armate USA in Italia.

Per JCPC

Per CISL/FISASCT

Per UIL/UILTUCS

Piano di Inquadramento Unico: Italia

I. Generale: Tutti i dipendenti Quadri, Impiegati e Operai delle Forze Armate USA in Italia, indipendentemente dalla gestione finanziaria - governativa o autonoma - che eroga la retribuzione, sono classificati in base al presente piano di inquadramento. I compiti e le responsibilità primari assegnati ad una posizione costituiscono la base esclusiva per la sua classificazione. Il piano è composto da declaratorie di livello, da profili professionali e da titoli rappresentativi. Una posizione verrà collocata ad uno specifico livello quando rispecchia il contenuto della declaratoria di livello.

a. Definizione delle Categorie:

(1) Quadri - Questa categoria è costituita da quelle posizioni di lavoro subordinato nel càmpo tecnico, scientifico, amministrativo, professionale, o commerciale, che pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'ente per il supporto alle forze armate USA in Italia, nei limiti dell'autorità delegate oppure soggetto ad approvazione finale da parte del direttore dell'attività/ente. Per tutte le posizioni, è richiesta la conoscenza approfondita delle interrelazioni ed interazioni delle proprie funzioni con altre funzioni connesse, nonchè una vasta conoscenza della struttura organizzativa delle forze armate USA, delle loro gerarchie di comando, e degli specifici concetti di lavoro e sistemi gestionali.

Le posizioni che rientrano in questa categoria sono classificate ad uno dei tre livelli Quadri, i quali sono identificati, in ordine decrescente, come QX, Q1 e Q2.

LIVELLO QX

Oltre ai requisiti di base della definizione di categoria, le posizioni svolgono le loro funzioni seguendo le direttive amministrative di carattere generale, ed esercitano un'ampia capacità di giudizio autonomia ed autorità decisionale. Alle posizioni è richiesta una vasta conoscenza dei sistemi o delle operazioni propri degli Stati Uniti o dell'Italia o di altro paese ospitante, oppure degli accordi o protocolli internazionali, nonchè della legge e della giurisprudenza consolidata, riferibili alla funzione ed area di responsabilità della posizione. Le posizioni hanno un'impatto sostanziale sul raggiungimento della missione dell'organizzazione, per il quale esse normalmente interagiscono con personale militare o civile di alto rango nell'ambito del Dipartimento della Difesa USA o del paese ospitante. Una o più delle situazioni sotto descritte sono applicabili a questo livello.

a. Svolge funzioni di capo per un'importante elemento organizzativo ed è responsabile per attività, inclusa la gestione delle risorse e/o la definizione di obiettivi e/o lo sviluppo della metodologia di lavoro nonchè la valutazione dei risultati nell'area di responsabilità.

b. È pienamente responsabile per rilevanti piani e programmi di marcata difficoltà o di significativa responsabilità, caratterizzati da studi innovativi o sperimentali condotti in modo autonomo, e/o da responsabilità gestionali di programma comparabili a quelle descritte nel paragrafo precedente

c. Opera a livello di funzioni di staff, in qualità di consigliere all'alta direzione per rilevanti piani e programmi di marcata difficoltà, responsabilità, o rilevanza, caratterizzati da studi innovativi o sperimentali condotti in modo autonomo.

d. Svolge funzioni di difficoltà e responsabilità comparabili non sopraelencate ma pienamente rispecchianti questo livello.

TITOLI ESEMPLIFICATIVI:

Responsabile Verifiche Amministrative
Responsabile Attività Commerciali
Responsabile Ufficio Contratti
Responsabile Attività di Recupero, Riutilizzo e Smaltimento Materiali Usati
Capo Ingegnere (Civile, Mecanico, Elettrico, Elettronico, Ambientale)
Responsabile Ufficio Tutela Ambientale
Responsabile Ufficio Finanze (Budget, Contabilità, ecc.)
Responsabile Ufficio Alloggi
Responsabile delle Risorse Umane
Responsabile Centro Elaborazioni Dati Informatici
Responsabile dell'Area Logistica
Responsabile del Ramo Manutenzioni
Consigliere degli Affari Politici
Direttore o Preside Scolastico
Responsabile Ufficio Progetti
Responsabile Tecnico Progettista
Responsabile Ufficio Catasto ed Intermediazione Immobiliare
Responsabile per la Sicurezza e Prevenzione Infortuni
Responsabile della Sicurezza
Responsabile delle Telecomunicazioni
Responsabile Ufficio Trasporti
Responsabile delle Relazioni Sindacali
Consulente Legale

QUADRI Q1

Oltre ai requisiti di base della definizione di categoria, le posizioni svolgono le loro funzioni seguendo le direttive amministrative impartite, ed esercitano iniziativa ed autonomia nel processo decisionale, con ampia latitudine ma nell'ambito delle direttive ricevute. Alle posizioni è richiesta una conoscenza generale dei sistemi o delle operazioni propri degli Stati Uniti o dell'Italia o di altro paese ospitante, oppure degli accordi o protocolli internazionali, nonchè della legge e della giurisprudenza consolidata, riferibili alla funzione ed area di responsabilità della posizione. Le posizioni hanno un'impatto moderato sul raggiungimento della missione dell'organizzazione, per il quale esse normalmente interagiscono con personale militare o civile di alto rango nell'ambito del Dipartimento della Difesa USA o del paese ospitante. Una o più delle situazioni sotto descritte sono applicabili a questo livello.

a. Svolge funzioni di assistente-capo per un'importante elemento organizzativo a livello di un comando o un'installazione o un'attività, ed è responsabile per attività, inclusa la gestione delle risorse per l'organizzazione di appartenenza ai fini del raggiungimento di specifici obiettivi manageriali.

b. Svolge funzioni di esperto tecnico in una materia di alta specializzazione e di insolita difficoltà.

c. Ha compiti di coordinatore o specialista di programma "senior", responsabile per l'organizzazione e la gestione di uno o più programmi in una materia di alta specializzazione, secondo i principi e le prassi più avanzati.

d. Svolge funzioni di difficoltà e responsabilità comparabili non sopraelencate ma pienamente rispecchianti questo livello.

TITOLI ESEMPLIFICATIVI:

Analista Legale
Analista Contabile
Analista della Logistica
Analista dell'Ufficio Contratti
Analista dell'Ufficio Finanze
Analista dell'Ufficio Paghe e Contributi
Analista di Budget
Analista e/o Consulente e/o Coordinatore Attività Commerciali
Analista e/o Consulente e/o Coordinatore Informatico
Analista e/o Coordinatore per le Risorse Umane
Analista Manutenzioni
Architetto
Consulente Piani di Sviluppo e Controllo
Consulente Tutela Ambientale
Consulente Ufficio Catasto ed Intermediazione Immobiliare

Consulente/Coordinatore Scolastico
Coordinatore alle Telecomunicazioni
Coordinatore Attività di Recupero, Riutilizzo e
Smaltimento Materiali Usati
Coordinatore e/o Consulente per la Sicurezza
Coordinatore per la Sicurezza e Prevenzione Infortuni
Coordinatore Tecnico Progettista
Coordinatore Ufficio Trasporti
Coordinatore Verifiche Amministrative
Coordinatore/Consulente delle Relazioni Sindacali
Ingegnere (Civile, Meccanico, Elettrico, Elettronico, Ambientale)
Vice Direttore e/o Coordinatore Ufficio Alloggi

QUADRI Q2

Oltre ai requisiti di base della definizione di categoria, le posizioni svolgono le loro funzioni sotto supervisione amministrativa, ed esercitano iniziativa ed autonomia nel processo decisionale limitatamente all'area di specializzazione. Alle posizioni è richiesta una conoscenza di base dei sistemi o delle operazioni propri degli Stati Uniti o dell'Italia o di altro paese ospitante, oppure degli accordi o protocolli internazionali, nonchè della legge e della giurisprudenza consolidata, riferibili alla funzione ed area di responsabilità della posizione. Le posizioni hanno un'impatto limitato sul raggiungimento della missione dell'organizzazione, per il quale esse normalmente interagiscono con personale militare o civile di pari rango nell'ambito del Dipartimento della Difesa USA o del paese ospitante. Una o più delle situazioni sotto descritte sono applicabili a questo livello.

a. I compiti sono assegnati su progetti specifici o su base continuativa; oppure sono intrapresi di propria iniziativa sulla base di evidente necessità, previa autorizzazione del supervisore ove richiesta.

b. I compiti sono caratterizzati da fattori, quali situazioni mutevoli o sviluppi nel campo professionale, scientifico, amministrativo, tecnico o commerciale di assegnazione; coinvolgono argomenti di natura controversa, non convenzionale o nuova.

c. I compiti assegnati richiedono frequentemente sostanziali adattamenti o ampliamento delle linee guida disponibili e delle procedure stabilite o, in qualche caso, lo sviluppo di nuove modalità di approccio, metodi, o tecniche per le specifiche applicazioni.

d. Svolge funzioni di difficoltà e responsabilità comparabili non sopraelencate ma pienamente rispecchianti questo livello.

TITOLI ESEMPLIFICATIVI

Specialista Attività Commerciali
Specialista Attività di Recupero Riutilizzo e Smaltimento Materiali Usati
Specialista Contabile
Specialista della Sicurezza e Prevenzione Infortuni
Specialista della Tutela Ambientale
Specialista delle Relazioni Sindacali
Specialista delle Risorse Umane
Specialista delle Telecomunicazioni
Specialista dell'Ufficio Contratti
Specialista dell'Ufficio Finanze
Specialista dell'Ufficio Paghe e Contributi
Specialista di Budget
Specialista Informatica
Specialista in Logistica
Specialista Ingegnere (Civile, Meccanico, Elettrico, Elettronico, Ambientale)
Specialista nel Ramo Manutenzione
Specialista Piani di Sviluppo e Controllo
Specialista Trasporti
Specialista Ufficio Alloggi
Specialista Ufficio Catasto ed Intermediazione Immobiliare
Specialista Ufficio Sicurezza
Specialista Verifiche Amministrative
Tecnico Progettista Specialista (Meccanico, Civile, Elettrico, Elettronico)
Specialista Legale

QX	Q1	Q2	
Vasta	Generale	Di Base	Conoscenza di sistemi, operazioni o leggi propri di US/Italia/paese ospitante
Sostantiale	Moderato	Limitato	Impatto sul raggiungimento della missione
Personale militare o civile di alto rango DoD/paese ospitante	Personale militare o civile di alto rango DoD/paese ospitante	Personale militare o civile di pari rango DoD/paese ospitante	Contatti Professionali
Direttive amministrative di carattere generale	Direttive amministrative di settore	Supervisione amministrativa	Supervisione Ricevuta
Ampie	Ampia latitudine entro le direttive ricevute	Limitate all'area di specializzazioni	Iniziativa ed autonomia decisionale
Opzionale	Opzionale	Non richiesta	Supervisione Esercitata
Opzionali	Opzionali	Necessarie	Conoscenze Tecniche Specialistiche
Oltre l'Organizzazione di Appartenenza	Attivita'/Organiz -zazione di Appartenenza	Individuale/Limit ata all'Area di Specializzazione	Area di Responsibilita'

COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO

La commissione paritetica per l'inquadramento (JAC) sarà composta da 4 membri nominati dal JCPC, 2 membri della UILTUCS/UIL e 2 membri della FISASCAT/CISL nominati dai rispettivi Segretari Nazionali. Ciascun gruppo nominerà il suo portavoce che sarà identificato con la sigla (MJAC) per il management e (UJAC) per le OO.SS.

I ricorsi per l'inquadramento con le rispettive motivazioni e con eventuale documentazione giustificante saranno presentati dai dipendenti all'ufficio personale competente per territorio secondo le modalità stabilite nell'accordo _____ del _____ . Entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento del ricorso del dipendente l'ufficio personale invierà il ricorso con eventuali allegati e con le proprie osservazioni al MJAC, ed allo stesso tempo, informerà il portavoce dell'UJAC del ricorso.

Entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento del ricorso il MJAC ne invierà copia con le relative valutazioni all'UJAC, che a sua volta esaminerà il ricorso e risponderà entro 10 giorni lavorativi. Se ambedue MJAC e UJAC approvano il ricorso del dipendente, esso sarà rimandato al competente ufficio personale per dare corso alle decisioni prese. Nel caso in cui l'UJAC concordi con l'inquadramento deciso dal management nella fase di attuazione dell'accordo, oppure nell'eventualità che nessuna risposta dell'UJAC fosse ricevuta entro 10 giorni lavorativi, il dipendente sarà informato dell'esito negativo del suo ricorso e l'inquadramento stabilito dal management sarà confermato.

Nei casi in cui l'UJAC non approvi l'inquadramento deciso dal MJAC si procederà come segue:

dopo 90 giorni di calendario dalla ricezione dei ricorsi si organizzerà un incontro del JAC per discutere sui casi ove esiste divergenza con l'UJAC, al fine di tentare di raggiungere un mutuo consenso.

Dopo aver analizzato tutti i ricorsi i due portavoce si pronunceranno sulle rispettive posizioni su ciascun ricorso.

Nei casi di mutua approvazione di un ricorso il dipendente sarà promosso al livello concordato con effetto dal primo giorno del mese successivo alla presentazione del ricorso. Nel caso di pareri divergenti, ciascuna parte sarà libera di intraprendere l'azione che riterrà più opportuna.

Le decisioni prese dal JAC saranno messe a verbale e firmate dai due portavoce. Come minimo, il verbale conterrà i nomi dei ricorrenti con il relativo livello d'inquadramento attribuito secondo queste modalità.

Entro 10 giorni lavorativi dalla conclusione dell'incontro JAC, il MJAC invierà copia del verbale dell'incontro ai rispettivi uffici personale, i quali informeranno i dipendenti sul risultato del loro ricorso.

Le decisioni del JAC sui ricorsi sono definitive e non possono essere contestate di nuovo tramite le procedure vigenti. È fatto salvo ogni altro diritto a discrezione dei dipendenti.