

RESAIS S.P.A.

STESURA SISTEMATICA
TESTO INTEGRALE COORDINATO
CONTRATTO UNICO COLLETTIVO
AZIENDALE LAVORO

CUCAL RESAIS
01/01/2007 - 31/12/2010

PALERMO

INDICE

Patti firmatarie	pag. 5
Patti firmatari	pag. 7
Campo di applicazione	pag. 8

PARTE PRIMA

RAPPORTI SINDACALI

Art. 01 - Rappresentanze sindacali aziendali	pag. 9
Art. 02 - Permessi per i componenti gli organismi direttivi delle OO.SS. firmatarie	pag. 9
Art. 03 - Aspettativa retribuita per i dipendenti Resais chiamati a cariche sindacali	pag. 10
Art. 04 - Uffici periferici della Resais	pag. 10
Art. 05 - Locali ed assemblee	pag. 11
Art. 05 bis - Quota rinnovo CUCAL	pag. 12
Art. 06 - Versamento dei contributi sindacali	pag. 12
Art. 07 - Commissione paritetica	pag. 12

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 08 - Assunzione	pag. 15
Art. 09 - Inquadramento del personale	pag. 15
Art. 10 - Criteri di assegnazione	pag. 25
Art. 11 - Orario di lavoro	pag. 27
Art. 11 bis - Deroghe o riduzioni orario di lavoro	pag. 27
Art. 12 - Riposo settimanale	pag. 28
Art. 13 - Lavoro straordinario, notturno, a turni e festivo	pag. 28
Art. 14 - Missioni	pag. 31
Art. 15 - Provvedimenti disciplinari	pag. 33
Art. 16 - Trattamento in caso di malattia	pag. 35
Art. 17 - Infortuni sul lavoro	pag. 39
Art. 18 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e agli esami dei lavoratori studenti	pag. 42
Art. 19 - Diritto alla studio	pag. 42
Art. 20 - Corsi di formazione e riqualificazione	pag. 44
Art. 21 - Aspettativa	pag. 45
Art. 22 - Congedo matrimoniale	pag. 45

Art. 23 - Congedo straordinario per motivate esigenze	pag. 46
Art. 24 - Norme speciali	pag. 47
Art. 25 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	pag. 47
Art. 26 - Preavviso	pag. 47
Art. 27 - Trattamento di fine rapporto	pag. 48

PARTE TERZA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28 - Minimi tabellari	pag. 51
Art. 28 bis - Omogeneizzazione	pag. 52
Art. 29 - Fasce retributive	pag. 52
Art. 30 - Indennità di contingenza	pag. 54
Art. 31 - Aumenti periodici di anzianità	pag. 55
Art. 32 - Residuo retribuzione azienda di provenienza	pag. 60
Art. 33 - Mensilità aggiuntive: tredicesima e quattordicesima	pag. 60
Art. 34 - Elementi della retribuzione	pag. 61
Art. 35 - Ferie	pag. 61
Art. 36 - Festività	pag. 63
Art. 37 - Computo della retribuzione	pag. 64
Art. 38 - Modalità di corresponsione della retribuzione	pag. 65
Art. 39 - Trattamenti in natura	pag. 65
Art. 39 bis - Premio di produttività	pag. 66

PARTE QUARTA

NORME FINALI

Art. 40 - Norme di salvaguardia contrattuale	pag. 69
Art. 41 - Funzionamento interno della Resais S.p.A.	pag. 70
Art. 42 - Decorrenza e durata	pag. 70
Art. 43 - Norma di rinvio	pag. 71
Art. 44 - Efficacia	pag. 71
NOTA VERBALE	pag. 71

PARTI FIRMATARIE

Il giorno 16/11/2007, alle ore 16.00, a seguito di regolare convocazione, presso gli uffici della Resais Spa, in Via A. Borrelli, 10

TRA

RESAIS SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Avv. ENRICO CARATTOZZOLO assistito dai Sigg. Dott. ALESSIO ARCUDI e Rag. FRANCESCO SIRECI

E

Segreterie Regionali confederali CGIL-CISL-UIL- rispettivamente rappresentate dai Sigg. LA GRECA GIANNI, MAGISTRO MICHELE, SARDO GIOVANNI;

Esecutivo Regionale Resais e segreterie OO.SS. di categoria CGIL-CISL-UIL Sig. DI CARLO, VOLPE, ARENA, LO MANTO, GIANNO, DI MINO, DI MAURO – FORESTA, BARONE, PETRACALVINA, TUZZOLINO, GRECO, VALFRÈ – DI PIETRA, LOIACONO, LO CONTI, RICEVUTO, GENOVA; per definire le trattative in ordine al rinnovo del CUCAL RESAIS SpA scaduto il 31/12/2006.

Le parti,

premesse che: il CUCAL Resais è scaduto il 31/12/2006;

vista la relativa piattaforma di rinnovo contrattuale presentata dalle OO.SS. Regionali CGIL, CISL, UIL;

tenuto conto delle riunioni sindacali dei giorni: 23/02/07 – 28/05/07 – 18/06/07 – 28/06/07 – 19/7/07 – 17/10/07;

tenuto conto della riunione sindacale del giorno: 11/04/07 presso l'Assessorato Industria;

verificato che è stata ratificata dalle OO.SS. l'ipotesi di rinnovo del CUCAL Resais;

tenuto conto che la Resais in applicazione degli artt. 1 e 2 della L.R. n. 21 del 28/11/2002, nel pieno rispetto del disciplinare applicativo del 28/01/2003 che si richiama e fa parte integrante del presente accordo, ha preso in carico il personale beneficiario dei provvedimenti di cui all'art. 12 della L.R. 23/05/91, n. 36, come modificato dall'art. 3 della L.R. 10/10/94, n. 35 e dell'art. 43 della L.R. 7/8/97, n. 30;

si è definita la seguente regolamentazione che disciplina e costituisce il rinnovo del CUCAL Resais per il periodo 2007-2010, inviata all'Assessorato Industria con nota del 21/12/2007. .

PARTI FIRMATARIE

Il giorno 27/11/2007, alle ore 12.00, a seguito di regolare convocazione, presso gli uffici della Resais Spa, in Via A. Borrelli, 10

TRA

RESAIS SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Avv. ENRICO CARATTOZZOLO assistito dai Sigg. Dott. ALESSIO ARCUDI e Rag. FRANCESCO SIRECI

E

Segreterie Regionali confederali UGL-CISAS- rispettivamente rappresentate dai Sigg. CERVELLIONE FERDINANDO e ZAGARELLA GIUSEPPE;

Esecutivo Regionale Resais e segreterie OO.SS. di categoria UGL - CISAS Sigg. SPILLA NICOLA, LAURIA SALVATORE e CASANO GIOVANNI per definire le trattative in ordine al rinnovo del CUCAL RESAIS SpA scaduto il 31/12/2006.

Le parti,

premessi che: il CUCAL Resais è scaduto il 31/12/2006;
vista la relativa piattaforma di rinnovo contrattuale presentata dalle OO.SS. Regionali UGL;
vista la relativa piattaforma di rinnovo contrattuale presentata dalle OO.SS. Regionali CISAS;
tenuto conto delle riunioni sindacali dei giorni: 22/02/07 – 28/05/07 – 04/7/07 – 29/10/07;

verificato che è stata ratificata dalle OO.SS. l'ipotesi di rinnovo del CUCAL Resais;

tenuto conto che la Resais in applicazione degli artt. 1 e 2 della L.R. n. 21 del 28/11/2002, nel pieno rispetto del disciplinare applicativo del 28/01/2003 che si richiama e fa parte integrante del presente accordo, ha preso in carico il personale beneficiario dei provvedimenti di cui all'art. 12 della L.R. 23/05/91, n. 36, come modificato dall'art. 3 della L.R. 10/10/94, n. 35 e dell'art. 43 della L.R. 7/8/97, n. 30; si è definita la seguente regolamentazione che disciplina e costituisce il rinnovo del CUCAL Resais per il periodo 2007-2010, inviata all'Assessorato Industria con nota del 21/12/2007.

PREMESSA

L'odierno rinnovo del presente Cucal si pone quale logica evoluzione giuridico-normativa di quanto pattuito sulla stessa materia in data 26/02/1988, 21/5/1991, 6/3/1997, 3/5/2000, 25/10/2004, mantenendosi inalterate e riconfermate le finalità a suo tempo indicate che, pertanto si ritengono integralmente richiamate ed affermate.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il personale in forza alla SpA Resais dalla data di sottoscrizione, quale unica normativa valida a regolare il suo rapporto di lavoro con la Resais.

Si applica altresì al personale beneficiario dell'art. 6 della legge 5/99 in applicazione della normativa vigente.

PARTE PRIMA

RAPPORTI SINDACALI**Art. 1*****Rappresentanze sindacali aziendali***

Le parti convengono allo scopo di razionalizzare e rendere più efficienti le relazioni sindacali, di individuare nelle OO.SS. regionali firmatarie del CUCAL, la titolarità della rappresentanza dei lavoratori. Tale rappresentanza nel rispetto delle leggi vigenti sarà esercitata secondo le seguenti articolazioni:

- Livello Regionale
- Livello Territoriale
- Commissione Paritetica

Nelle more della elezione delle RSU e delle RLS e della definizione della relativa disciplina normativo-gestionale, per garantire continuità nell'esercizio dei diritti sindacali di rappresentanza a livello aziendale, si riconfermano le previsioni ed i contenuti dell'articolo 1 del CUCAL Resais 3/5/2000, sino al 31/12/2008, data ultima entro la quale espletare le elezioni delle RSU ed RLS.

Le OO.SS. si riservano di comunicare alla Resais le relative procedure operative in applicazione dei vigenti accordi interconfederali.

Art. 2***Permessi per i componenti i Direttivi Provinciali OO.SS. firmatarie***

I permessi retribuiti per i componenti degli organismi direttivi delle OO.SS. firmatarie restano fissati nella misura massima di otto ore mensili.

Il numero massimo dei componenti gli organismi direttivi di ciascuna delle OO.SS. firmatarie resta fissato nel limite pari al 5% della media degli iscritti di ognuna delle stesse, con riferimento al biennio immediatamente precedente.

Previa idonea informativa da parte della Resais sull'esatto monte di computo, ogni OO.SS. procederà a fornire i nominativi dei componenti gli organismi direttivi in questione.

I permessi per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi di cui ai superiori paragrafi saranno richiesti dalla O.S. interessata alla Resais con comunicazione scritta, di regola con almeno due giorni lavorativi di anticipo.

Art. 3

Aspettativa retribuita per i dipendenti Resais chiamati a cariche sindacali

Ogni singola O.S. firmataria ha diritto di richiedere alla Resais, dalla firma del presente CUCAL, n. 1 unità in "aspettativa retribuita a tempo parziale (50%)" in favore di un dipendente RESAIS. La stessa O.S. può richiedere alla Resais dalla firma del presente contratto una aspettativa retribuita a tempo pieno per ogni 100 iscritti o frazione superiore a 50, con assorbimento della sopra indicata "aspettativa retribuita a tempo parziale". La composizione in percentuale tiene conto della generalità degli iscritti ai quali si applica il presente CUCAL.

Art. 4

Uffici periferici della Resais

A fronte della richiesta delle OO.SS. tendente ad ottenere stabili sedi periferiche della Resais in ognuno dei comprensori indicati

all'articolo 1 - Parte Prima del Cucal Resais 6/3/97 - e della manifestata pratica impercorribilità di tale ipotesi, le parti convengono sulla garanzia di una presenza ricorrente della Società nelle varie aree comprensoriali per far fronte alle esigenze del personale dipendente.

Art. 5

Locali ed Assemblee

Le OO.SS. prendono atto della circostanza che la Resais si trova nella oggettiva indisponibilità - stante la sua struttura logistica - di mettere a disposizione locali per riunioni delle RSA e per l'effettuazione di assemblee dei lavoratori. Per quanto concerne lo svolgimento delle assemblee secondo le previsioni e nei limiti di monte - ore dell'articolo 20 della legge 20/05/1970 n. 300, cui si fa riferimento, le parti convengono che la Resais metterà a disposizione delle OO.SS. firmatarie - in possesso dei requisiti indicati al primo comma del precedente articolo 3 - per consentire alle stesse l'effettuazione di assemblee su materie attinenti specificatamente le problematiche della Resais, previa apposita documentata richiesta sindacale da inoltrarsi con almeno 5 giorni lavorativi di anticipo e con un concorso spese annuo non superiore ad euro 1.500 per ognuna delle OO.SS. firmatarie, da utilizzarsi da parte delle stesse per la fruizione di idonei locali.

Nota a verbale art. 5 - Parte Prima

Data la particolare tipologia organizzativa suesposta, le parti convengono sulla individuazione di un monte ore annuo retribuito aggiuntivo per assemblee di cui all'articolo 5 pari a 12 ore, oltre a n.6 ore ulteriori annue in dipendenza ed in occasione della celebrazione dei congressi confederali e delle conferenze di organizzazione.

Art. 5 bis

In occasione dell'erogazione degli arretrati contrattuali verrà operata una trattenuta forfettaria una tantum di € 12,00 nei confronti di tutti i beneficiari del presente contratto quale quota proporzionale di servizio per il rinnovo del contratto in favore delle OO.SS. firmatarie.

Art. 6

Versamento dei contributi sindacali

La Resais opera la trattenuta dei contributi sindacali sulla base delle relative deleghe individuali firmate dagli interessati.

Le deleghe hanno validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intendono tacitamente rinnovate ove non vengano revocate dagli interessati entro la data del 31 dicembre.

La revoca della delega è inoltrata in forma scritta alla Resais e alla O.S. interessata. La trattenuta dei contributi sindacali resta determinata, salvo diversa comunicazione delle OO.SS. nella misura massima dell'1% del minimo contrattuale di categoria e dell'indennità di contingenza in vigore nel mese di gennaio di ciascun anno ed è effettuata, per 14 mensilità, con cadenza mensile.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite dalle OO.SS. interessate.

Art. 7

Commissione paritetica

Nel riconfermare i contenuti del testo del Cucal Resais 3/5/2000 e 25/10/2004, la commissione paritetica, su richiesta di una delle

parti si riunirà periodicamente (almeno trimestralmente), per esaminare la situazione del personale in relazione all'inquadramento professionale ed alla attribuzione delle fasce retributive ex art. 10 (criteri di assegnazione).

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**Art. 8***Assunzione*

La presa in carico alla Resais di personale resta disciplinata unicamente dalla relativa legislazione in materia.

A tutto il personale in atto in carico alla Resais restano applicabili unicamente le normative contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro con la Resais contenute nel presente Cucal Resais 2007/2010.

Art. 9*Inquadramento del personale*

Tutto il personale dipendente della Resais resta inquadrato sulla base di un unico sistema di classificazione, articolato su 8 categorie professionali, oltre la categoria dei "Quadri", alle quali corrispondono i relativi valori di retribuzione tabellare base, secondo l' allegata tabella "A".

Le nove categorie professionali vengono raggruppate nelle seguenti quattro aree contrattuali:

- Area quadri
- Area direttiva – dal 7 all'8 livello
- Area assistente – dal 5 al 6 livello
- Area esecutiva – dal 1 al 4 livello

L'inquadramento del personale viene effettuato secondo declaratorie generali e relative esemplificazioni di profili professionali in appresso specificate.

DECLARATORIE, PROFILI ED ESEMPLIFICAZIONI

1 LIVELLO - ADDETTO ALLE PULIZIE

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici di tipo manuale comportanti anche l'utilizzo di strumento di lavoro di uso comune. Per l'espletamento dei superiori compiti sono richieste comuni conoscenze pratiche, nessuna apprezzabile autonomia ed una responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

I lavoratori presi in carico dalla Resais ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 ed inquadrati a questo livello per effetto della suesposta concordata corrispondenza automatica tra la propria scala classificatoria del CCNL di provenienza e il Cucal Resais, dopo un periodo di permanenza nello stesso pari a 12 mesi, da computarsi a decorrere dall'1/1/2000, vengono automaticamente reinquadrati al 2 livello della scala classificatoria unica Resais.

2 LIVELLO - AUSILIARIO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici di tipo manuale, con eventuale utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, che non comportano la trasformazione del prodotto ma la sola conservazione. Per l'espletamento dei superiori compiti sono richieste comuni conoscenze pratiche, per le quali non si richiede una preparazione professionale specifica, nessuna apprezzabile autonomia se non quella limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Il livello di responsabilità resta limitato alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Appartengono a questo livello i lavoratori presi in

carico dalla Resais ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 e provenienti dal 1° livello al termine dei 12 mesi di permanenza nel medesimo, da computarsi a decorrere dall'1/1/2000.

I lavoratori presi in carico dalla Resais ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 ed inquadrati a questo livello per effetto della suesposta concordata corrispondenza automatica tra la propria scala classificatoria del CCNL di provenienza e il Cucal Resais, dopo un periodo di permanenza nello stesso pari a 30 mesi, da computarsi a decorrere dall'1/1/2000, vengono automaticamente reinquadrati al 3° livello della scala classificatoria unica Resais. I lavoratori presi in carico dalla Resais ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n.5/99, già inquadrati per effetto delle regole sulla corrispondenza automatica al 1° livello e pervenuti - dopo 12 mesi di permanenza nel medesimo - computati a decorrere dall'1/1/2000 - al 2° livello - transitano automaticamente dal 2° al 3° livello dopo 30 mesi di permanenza al 2° livello, da computarsi a decorrere dalla data di avvenuto reinquadramento dal 1° al 2° livello.

3 LIVELLO – OPERATORE

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività prevalentemente esecutiva o tecnico - manuale comportante anche gravosità e/o disagio, ovvero l'uso e la manutenzione ordinaria di strumenti e arnesi di lavoro, che richiedono preparazione professionale qualificata ed adeguata conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate acquisibili anche con un periodo limitato di pratica.

Per il corretto svolgimento delle mansioni affidate è richiesta una autonomia operativa limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro nonché l'eventuale possesso di semplici abilitazioni.

Profili

- Lavoratore addetto alla custodia, riordino e manutenzione dei locali (ad esempio: scolastici), ed a funzioni di collaborazione ed alla effettuazione di semplici lavori di manutenzione;
- Lavoratore addetto all'esecuzione di operazioni e lavori tecnico - manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili, macchine e strade;
- Lavoratore addetto alla conduzione di macchine semplici (auto o automezzi), all'uso di attrezzature che possono richiedere semplici abilitazioni (ad esempio per impianti termici);
- Lavoratore addetto al trasporto e collocazione con tecniche di lavoro non elementari di materiali, attrezzature, segnalazioni, manifesti, etc.;
- Lavoratore addetto alla conduzione di centralini telefonici complessi;
- Lavoratore che, in possesso delle caratteristiche di cui alla declaratoria del 2° livello, nonché della licenza della scuola dell'obbligo (licenza media o equipollente) oltre a svolgere le mansioni ivi esemplificate è addetto all'espletamento del servizio anticamera, regolazione dell'accesso al pubblico e smistamento delle pratiche secondo le istruzioni ricevute dai singoli uffici;
- Lavoratore addetto a complessive attività di vigilanza e guardia-nia che provvede, secondo le procedure previste, alla disciplina degli ingressi ed al loro controllo, con responsabilità operative limitate all'ambito di intervento;
- Lavoratore addetto ad attività di conservazione e distribuzione di materiale bibliografico e/o assimilabile.

Esemplificazioni

Autisti patente "B", bidelli, meccanici, centralinisti, addetti alle biblioteche, archivisti, commessi, portieri, giardinieri, addetti al magazzino, operai qualificati addetti a generiche attività di manutenzione e/o servizi, agente tecnico generico.

4 LIVELLO - ESECUTORE

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività specializzate nel campo amministrativo, contabile, tecnico - manutentivo, esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso.

Per le superiori attività, che possono comportare anche il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori, è richiesta una specifica preparazione professionale, una autonomia nell'ambito di istruzioni generali non necessariamente dettagliate ed il livello di responsabilità è riferibile alla corretta esecuzione del proprio lavoro con l'eventuale coordinamento di addetti a qualifiche inferiori.

Profili

- Lavoratore addetto alla predisposizione, esecuzione e controllo dei processi per la codifica, immissione e verifica dei dati nei centri elettronici;
- Lavoratore addetto all'esecuzione di operazioni di lavoro tecnico-manuale a carattere specialistico nel campo della installazione e manutenzione, conduzione di automezzi pesanti e/o complessi, di scuolabus, ambulanze, di macchine operatrici complesse che richiedono una specifica abilitazione e patente, nella conduzione e/o manutenzione degli impianti di smaltimento dei rifiuti solidi urbani, degli impianti di produzione e distribuzione del gas, acqua, elettricità, etc.;
- Lavoratore addetto a funzioni di assistenza tecnica nei laboratori di istituti scolastici e/o Università;
- Lavoratore addetto alla conduzione di grandi e medi impianti telefonici;
- Lavoratore che, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, opera alle macchine meccanografiche e/o elettroniche provvedendo all'espletamento del ciclo di elaborazione;

- Lavoratore che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rileva, riscontra, ordina, anche su moduli o secondo schemi preordinati dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e, se del caso, effettua imputazione di conto;
- Lavoratore addetto alla mansione di "custode o guardiano addetto alle dighe e siti minerari".

Esemplificazioni

Contabili d'ordine, assistenti tecnici, terminalisti CED, dattilografi, autisti con patente superiore alla "B", operai specializzati addetti a generiche attività di manutenzione e/o servizi, messi notificatori, applicati di segreteria, conduttori di caldaie con patentino riconosciuto dagli enti nazionali preposti, lettori, movieri.

5 LIVELLO - COLLABORATORE PROFESSIONALE

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività professionali e di concetto richiedenti l'uso complesso di dati per l'espletamento delle prestazioni lavorative.

Le superiori attività, che possono comportare funzioni d'indirizzo e coordinamento di operatori con qualifiche inferiori, inoltre, presuppongono preparazione tecnica e particolare conoscenza delle tecnologie del lavoro con eventuale impiego di apparecchiature complesse.

L'autonomia operativa nelle superiori mansioni è completa nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure generali e la responsabilità è riferita all'attività direttamente svolta e – eventualmente – ai risultati conseguiti dagli operatori nei cui confronti si esercita il coordinamento.

Profili

- Lavoratore addetto ad attività operative nell'ambito del CED che richiedono una buona conoscenza delle procedure di comunicazione con la macchina;
- Lavoratore addetto ad attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo nonché ad attività di collaborazione amministrativa che richiedono conoscenze di procedure e di metodologie;
- Lavoratore addetto ad operazioni di carattere prevalentemente tecnico, la cui esecuzione può richiedere l'utilizzazione di strumenti ed attrezzature complesse e comportare attività di vigilanza e controllo di cantiere;
- Lavoratore addetto a funzioni tecniche che richiedono conoscenze specifiche ed esperienze a livello di operaio alla più alta specializzazione con connessa responsabilità di indirizzo;
- Lavoratore addetto all'espletamento di attività prevalentemente amministrativo - contabile, che richiedono la predisposizione, anche mediante raccolta, organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni, di atti e provvedimenti;
- Lavoratore che, sulla base di istruzioni o di elementi precostituiti e nell'ambito di uno studio generale già impostato, sviluppa disegni costruttivi di parti di impianti, macchinari, apparecchiature, disegni di attrezzature e di disposizione di equivalente complessità e proporziona e dimensiona le parti assegnate definendo quote, tolleranze, materiali e relativo peso.

Esemplificazioni

Collaboratori professionali, computisti, disegnatori, assistenti tecnici di cantiere e/o officina che coordinano il lavoro di operai di livelli inferiori, contabili, operatori CED, segretari, operai altamente specializzati.

6 LIVELLO - ISTRUTTORE

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in aggiunta alla professionalità del 5° livello, svolgono in completa autonomia, ai più elevati livelli di professionalità e responsabilità operativa, avvalendosi eventualmente anche dell'ausilio di altri lavoratori di livello inferiore, attività tecnico - amministrative che richiedono una visione d'insieme ed una completa conoscenza delle metodologie di lavoro, operando anche con interventi finalizzati, per quanto di loro competenza, alla realizzazione del programma.

Per l'espletamento dei compiti è richiesta una preparazione derivante da specifico titolo professionale e/o equivalente professionalità già maturata per effetto dell'espletamento delle relative mansioni per congrui periodi nelle società di provenienza.

Profili

- Lavoratore addetto alla predisposizione di programmi per i centri elettronici;
- Lavoratore addetto ad attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo e contabile anche mediante la raccolta, l'organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa secondo fasi operative nell'ambito di procedure definite;
- Lavoratore addetto ad attività consistenti nella predisposizione, nell'ambito delle specifiche competenze professionali, di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi, nella collaborazione per la redazione di progetti e preventivi di opere, nella sovrintendenza, organizzazione e controllo di operazioni di carattere tecnico dirette a supporti generali di corrispondenti attività nei settori dell'edilizia, delle opere pubbliche, di difesa e controllo dell'ambiente;
- Lavoratore addetto ad attività di assistenza e di collaborazione

nelle biblioteche comprendente sia funzioni di catalogazione e cura degli schedari inerenti il materiale bibliografico, che funzioni di assistenza nell'organizzazione di attività culturali e di promozione della struttura nonché lo svolgimento di attività educative individuali e di gruppo.

Esemplificazioni

Istruttori, programmatori CED, bibliotecari, impiegati di concetto, assistenti amministrativi.

7 LIVELLO - ISTRUTTORE DIRETTIVO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono funzioni consistenti nell'istruttoria formale di atti e provvedimenti e nella elaborazione dei dati nonché attività di studio, ricerca, elaborazione e progettazione con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali ricevute.

Profili

- Lavoratore addetto al coordinamento di attività di tipo tecnico-contabile e di figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività;
- Lavoratore che sulla base delle direttive generali ricevute, svolge, con autonomia operativa, secondo le richieste pervenute, importanti e/o complesse trattative d'acquisto, decide l'assegnazione delle forniture, concorda con il fornitore le condizioni di fornitura, emette l'ordine e le eventuali varianti;
- Lavoratore che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento auto-

matizzato delle informazioni su elaboratore elettronico relative ad un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuando gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro;

- Lavoratore che, sulla base di direttive generali ricevute, gestisce sistemi di natura contabile e/o amministrativa;
- Lavoratore che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppa progetti, ne imposta ed esegue i disegni e definisce la soluzione operativa ottimale fra le diverse alternative, proporziona, dimensiona e calcola normalmente i componenti principali, definendo quote, materiali e tolleranze.

Esemplificazioni

Analisti programmatori, esperti tecnici contabili e/o amministrativi, approvvigionatori, disegnatori-progettisti, impiegati di concetto in possesso di diploma di laurea adibiti all'espletamento di compiti inerenti il titolo di studio posseduto.

8 LIVELLO - FUNZIONARIO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ad attività di coordinamento e/o direzione di unità operativa organica o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi affidati.

L'attività svolta è caratterizzata da ampia facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi generali con piena responsabilità dell'attività direttamente svolta, delle istruzioni impartite, nonché del conseguimento degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

Profili

- Lavoratore che coordina attività di un servizio tecnico o amministrativo di fondamentale importanza articolato in più settori ed uffici, garantendo il conseguimento degli obiettivi;
- Lavoratore che esplica, nell'ambito del proprio campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, attività di alta specializzazione ed importanza, provvedendo alla loro impostazione e sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro e ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative.

Esemplificazioni

Funzionario, responsabile direzione unità operativa, laureati professionali (procuratori legali, ingegneri, architetti, medici, farmacisti, giornalisti, etc.).

QUADRO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di ottavo livello che esplicano attività di coordinamento di più servizi e/o uffici.

Art. 10

Criteri di assegnazione

Le parti ribadiscono che l'assegnazione in utilizzo lavorativo di tutto il personale in carico alla Resais avviene, ai sensi del combinato disposto del sesto comma dell'articolo 1 della legge regionale n. 7/86 con l'articolo 3 della legge regionale n. 18/90 e con l'articolo 9 della legge regionale n. 5/99, in forma temporanea, senza stabilità reale, in dipendenza delle relative esigenze organizzativo-gestionali prospettate dagli enti pubblici fruitori di cui al sesto comma dell'articolo 1 della legge regionale n. 7/86 e dell'art. 9 della legge regiona-

le n. 5/99, fermo restando il rapporto di lavoro delle unità interessate, a tutti gli effetti normativo-contrattuali, con la Resais.

Sulla base delle conseguenti valutazioni d'opportunità complessive operate dalla Resais e dalla commissione paritetica possono essere legittimamente adottati tutti quegli eventuali provvedimenti di riassegnazione nei confronti dell'intera forza lavoro, globalmente considerata, in carico alla Resais presso l'ente pubblico fruitore che offra le migliori opportunità oggettive e/o soggettive di un più proficuo utilizzo per le professionalità possedute e/o acquisibili attraverso le correlative opportunità di un diverso utilizzo che dovessero di volta in volta presentarsi.

Le parti, inoltre, convengono che il superiore utilizzo in attività lavorativa di tutto il personale in forza alla Resais dovrà avvenire da parte dell'ente fruitore nei limiti e nel rispetto delle mansioni d'assegnazione indicate dalla Resais, e del complesso di regole contenute nel presente CUCAL e nella convenzione.

Pertanto l'ente fruitore non potrà adibirlo unilateralmente ad altre mansioni anche se ricomprese nello stesso livello della scala classificatoria posseduta dall'interessato, dovendo essere qualsiasi diverso utilizzo preliminarmente autorizzato dalla Resais.

La Resais resta impegnata a verificare - in sede di commissione paritetica - le effettive mansioni di utilizzo del proprio personale dipendente preso in carico ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 ed assegnato al complesso degli enti pubblici fruitori di cui alla normativa regionale di riferimento, garantendone la diretta connessione, la corrispondenza e il rispetto con gli inquadramenti categoriali dagli stessi posseduti per effetto dell'avvenuta omogeneizzazione all'interno della scala classificatoria unica Resais.

• Le parti convengono di ricercare - in sede di commissione paritetica con opportune verifiche semestrali - tutte le concrete possibilità di pervenire alla progressiva concentrazione dell'utilizzo del per-

sonale in forza alla Resais, residuale in dipendenza degli interventi della complessiva legislazione regionale di riferimento, presso gli uffici centrali e/o periferici della Regione Siciliana, allo scopo di perseguire l'obiettivo di omogeneizzare ulteriormente i trattamenti economici e/o normativi di riferimento e di agevolare il perseguimento dell'obiettivo di razionalizzare e definire il processo liquidatorio voluto dal legislatore regionale.

Art. 11

Orario di lavoro

La durata dell'orario normale intero settimanale di lavoro del personale in forza alla Resais alla data del 31/12/2002 è di 36 ore settimanali ripartite su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali, secondo le normative dei rispettivi enti fruitori, nonché per il personale assunto ai sensi degli artt. 1 e 2 L.r. del 28/11/2002 n. 21 proveniente dai consorzi agrari, la durata dell'orario intero è pari a 38 ore settimanali, sempre ripartito su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali, secondo le normative dei rispettivi enti fruitori.

Art. 11 bis

Deroghe o riduzioni orario di lavoro

Giusta deroga prevista per il personale di cui al disciplinare 28/01/2003 (punto 8 bis) assunto ai sensi degli artt. 1 e 2 L.r. del 28/11/2002 n. 21, la durata dell'orario intero è pari a 28 ore settimanali ripartite su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali, secondo le normative dei rispettivi enti fruitori.

Art. 12

Riposo settimanale

Il dipendente della Resais ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica ovvero con altra giornata compensativa ai sensi di legge.

Art. 13

Lavoro straordinario, notturno, a turni e festivo

È considerato lavoro straordinario - ai soli fini retributivi - fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge, quello eccedente l'orario normale settimanale di lavoro, così come individuato al superiore articolo 11.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Ai fini del computo dei limiti giornalieri, settimanali ed annuali per il lavoro straordinario, non sono da considerare le ore di prestazione effettuate oltre l'orario normale con riposo compensativo programmato, nell'ambito di una media plurisettimanale concordata, in relazione alle esigenze specifiche.

Il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino. Specifiche modalità di utilizzazione nel lavoro notturno di personale femminile potranno essere definite a norma di quanto previsto dall'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'articolo 36 (festività) parte terza del presente contratto.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Straordinario: prime 2 ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
Notturmo: fino alle ore 22	20%	15%
oltre le ore 22	30%	15%
Festivo	50%	50%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straord. festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno: prime 2 ore	50%	40%
ore successive	50%	45%
Notturmo festivo	60%	55%
Notturmo festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre 8 ore)	75%	65%
Straord. notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

(1) Il lavoro festivo di domenica, con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Si riconferma altresì che i compensi di che trattasi vengono computati prendendo a base di riferimento la quota oraria dei seguenti elementi di retribuzione:

- Minimo tabellare
- Indennità di contingenza
- Aumenti periodici d'anzianità congelati
- Nuovi aumenti periodici d'anzianità "Resais"
- Residuo retribuzione azienda di provenienza
- fasce

determinata dividendo il relativo ammontare lordo mensile per il coefficiente 156. Sulla medesima quota oraria lorda come sopra determinata vengono calcolate le percentuali di maggiorazione, partitamente previste per le singole fattispecie. Al complesso di maggiorazioni già contenute all'articolo 13 del Cucal Resais 6/3/1997 vengono aggiunte le seguenti ulteriori maggiorazioni, relativamente al **"Lavoro a turni avvicendati"**:

- diurno: 4%
- notturno 25% se espletato in 5 o 6 giorni su 7
- notturno 40% se espletato in 7 giorni su 7
- diurno domenicale 7 giorni su 7: 22%
- notturno domenicale 7 giorni su 7: 58%

Le maggiorazioni per lavoro a turni avvicendati non sono cumulabili con quelle per lavoro straordinario, notturno, festivo, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

A tutti i fini contributivi e fiscali si fa riferimento unicamente alle vigenti previsioni di legge.

In deroga all'art. 11 del CUCAL RESAIS per il personale in utilizzo lavorativo presso i siti minerari o dighe, limitatamente al periodo di permanenza presso gli stessi, il prolungamento dell'orario di lavoro da 36 a 40 ore settimanali, necessario alla copertura del servizio nell'arco delle 24 ore senza soluzione di continuità, dalla data di sottoscrizione del presente, sarà considerato lavoro ordinario e come tale retribuito, con l'aggiunta delle maggiorazioni per lavoro a turni sopra previste ed utile solamente per l'istituto delle ferie, infortunio e T.F.R.

Art. 14

Missioni

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Il trattamento previsto dal presente articolo vale per le missioni nell'ambito del territorio nazionale.

Sono consentite eventuali pattuizioni diverse sulla materia, sostitutive di quante suseposto, che dovessero rendersi necessarie per ragioni di uniformità di trattamento con le normative dei diversi settori di appartenenza degli enti fruitori.

NOTA A VERBALE

ARTICOLI 13 E 14

Premesso che:

- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;

- La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base dell'esigenza di servizio individuata dall'ente fruitore;

Le parti ribadiscono e convengono che

- in nessun caso gli effetti economico - normativi delle eventuali prestazioni previste dagli articoli 13 e 14 - parte seconda del vigente

Cucal, rese cioè a richiesta e nell'esclusivo interesse dell'ente assegnatario di personale Resais, possono essere posti a carico della Resais;

• di contro, ove l'ente fruitore ne ritenga necessaria l'esecuzione, per far fronte a proprie esigenze interne gestionali, le stesse saranno a suo diretto ed esclusivo carico nei limiti, con le modalità e le disponibilità finanziarie vigenti per la generalità del proprio personale e comunque per non più di **24 ore mensili per 11 mesi**, secondo la specifica ed apposita regolamentazione in atto concordata tra le parti, utilizzando - ai fini documentali - ove ritenuto opportuno, lo strumento operativo della "convenzione" in essere con la Resais.

Nel riconfermare i contenuti del testo del Cucal Resais 6/3/1997, le parti ribadiscono che il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario non può costituire strumento ordinario di pianificazione ed organizzazione dell'utilizzo delle prestazioni lavorative del personale Resais assegnato in distacco lavorativo da parte del singolo ente fruitore, né creare condizioni di privilegio in testa al singolo interessato.

Le stesse, peraltro, non possono superare i limiti massimi già fissati nel Cucal Resais 6/3/1997.

A tal fine la commissione paritetica, di cui all'articolo 7 - parte prima - del vigente Cucal, procederà ad apposite verifiche trimestrali.

Qualora detta commissione dovesse riscontrare violazioni ai superiori limiti quantitativi nel ricorso a prestazioni di lavoro straordinario da parte di singoli enti fruitori, procederà alla revoca dei relativi provvedimenti di assegnazione.

NORMA TRANSITORIA

Al solo scopo di mantenere inalterate le condizioni economiche di riferimento possedute dal personale all'atto del provvedimento legislativo di presa in carico da parte della Resais, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99, per ciò che riguarda l'istituto

del cosiddetto "lavoro supplementare", in presenza della continuità di tali prestazioni proseguite ad esclusiva unilaterale richiesta dell'ente fruitore in regime di assegnazione in attività lavorativa successivamente alla superiore data senza interruzione sino alla odierna sottoscrizione del presente protocollo, le parti convengono di applicare, nella fattispecie così identificata, in presenza di ricorso alle normative di cui all'articolo 6 della legge regionale n.5/99, la previsione di cui al punto 6 A) dell'accordo sindacale dell'8/3/2000, considerando neutri gli eventuali periodi, inferiori al biennio, in cui dovesse modificarsi ad iniziativa unilaterale dell'attuale ente fruitore il provvedimento d'assegnazione.

Art. 15

Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari dei dipendenti potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **richiamo scritto;**
- b) **multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione (stipendio base più contingenza);**
- c) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;**
- d) **licenziamento con preavviso o senza preavviso.**

Il licenziamento con preavviso e senza preavviso per ragioni disciplinari avrà luogo secondo le norme di legge.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per l'adozione dei provvedimenti disciplinari si seguirà la procedura prevista ai commi successivi del presente articolo.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo

sentito a sua difesa. Tuttavia, fermo l'espletamento della procedura di contestazione di cui in appresso, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, sarà sospeso con effetto immediato.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale aziendale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento per il tramite dell'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro 5 giorni successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'Azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento. Qualora entro i 20 giorni successivi alla richiesta dell'Organizzazione Sindacale le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

È fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali secondo le previsioni di legge.

Inoltre vengono espressamente richiamate e restano integralmente applicabili le previsioni dettate in materia dal CIAL RESAIS 25/2/82, agli articoli "N" (obblighi e doveri del lavoratore) ed "O" (cause di risoluzione del rapporto di lavoro; esempio: Assenze ingiustificate prolungate oltre per tre giorni consecutivi e assenze ripetute per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie).

Art. 16

Trattamento in caso di malattia

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'ente fruitore d'assegnazione entro il primo giorno d'assenza e deve trasmettere agli uffici Inps di zona il certificato redatto dal medico di famiglia ed inviare la seconda parte (l'attestato senza diagnosi) al datore di lavoro. Il certificato va inviato sia all'Inps sia al datore di lavoro entro 2 giorni dalla data di compilazione. L'invio di detto certificato è prescritto anche per assenze di durata fino a tre giorni. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo in caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Copia del suddetto certificato deve essere consegnata dal dipendente anche all'ente fruitore d'assegnazione.

Sia la Resais che l'ente fruitore d'assegnazione - quest'ultimo secondo le modalità ed i criteri in essere per i propri dipendenti - hanno

la facoltà di fare controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia non appena ne abbiano avuta comunicazione. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se di domenica o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da successive disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso. Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda ed all'INPS della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigente. Ogni mutamento di domicilio o di dimore, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro, deve essere comunicato tempestivamente dal lavoratore all'azienda.

Il lavoratore che, salvi i casi comprovati, durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro, incorre nei provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 15 - parte seconda - con gradualità a seconda della ripetitività delle infrazioni riscontrate.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e al relativo trattamento economico, in rapporto alle anzianità di servizio, come di seguito indicato:

a) anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti:

Conservazione del posto: 6 mesi;

Trattamento economico: 3 mesi di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile;

3 mesi di indennità pari a $\frac{2}{3}$ dell'intera retribuzione lorda globale mensile;

b) anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti:

Conservazione del posto: 9 mesi;

Trattamento economico: 4 mesi di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile;

5 mesi di indennità pari a $\frac{2}{3}$ dell'intera retribuzione lorda globale mensile;

c) anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti:

Conservazione del posto: 12 mesi

Trattamento economico: 6 mesi di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile;

6 mesi d'indennità pari a $\frac{2}{3}$ dell'intera retribuzione lorda globale mensile.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre a quelli previsti al superiore comma, pari alla metà dei periodi stessi.

Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro ed il relativo trattamento economico saranno i seguenti:

a) anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti:

Conservazione del posto: 9 mesi;

Trattamento economico: 4 mesi e $\frac{1}{2}$ di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile;

4 mesi e $\frac{1}{2}$ di indennità pari a $\frac{2}{3}$ dell'intera retribuzione lorda globale mensile;

b) anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti:

Conservazione del posto: 13 mesi e $\frac{1}{2}$;

Trattamento economico:	6 mesi di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile; 7 mesi di indennità pari ai 2/3 dell'intera retribuzione lorda globale mensile;
c) anzianità di servizio oltre 6 anni compiuti:	
Conservazione del posto:	18 mesi;
Trattamento economico:	9 mesi di indennità pari all'intera retribuzione lorda globale mensile; 9 mesi di indennità pari ai 2/3 dell'intera retribuzione lorda globale mensile.

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 18 mesi di assenza nell'arco di 48 mesi consecutivi.

La malattia comunque intervenuta durante il periodo feriale, individuale e/o collettivo, non lo interrompe, tranne in caso di ricovero ospedaliero documentato. Il trattamento economico di cui sopra si intende riferito alla retribuzione normale netta corrispondente all'orario normale settimanale, fermo restando per le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel periodo di malattia il trattamento di cui all'articolo 36 (festività) della parte terza.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

I benefici derivanti dal trattamento contemplato dai precedenti commi del presente articolo non sono cumulabili con quelli derivanti da trattamenti in atto sotto qualunque forma per la materia, nonché con quelli derivanti da modifiche del trattamento infortunistico intervenute posteriormente al 31 dicembre 1972 o da quelli che dovessero intervenire.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, mensilità aggiuntive, etc.).

Per quanto concerne specificatamente l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia l'infermità derivata da infortunio non sul lavoro.

Per retribuzione, agli effetti del presente articolo, si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per malattia prestando lavoro normale.

Art. 17

Infortuni sul lavoro

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la direzione per i provvedimenti del caso.

Il lavoratore anche in caso di prosecuzione dell'infortunio deve trasmettere agli uffici Inail di competenza la relativa certificazione ed inviare la seconda parte al datore di lavoro. Il certificato va inviato sia all'Inail sia al datore di lavoro entro 2 giorni dalla data di rilascio.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di **malattia professionale** per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per l'inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) in caso di **infortunio** fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti, il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto, oltre che all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro, al seguente trattamento:

a) anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti:

- una indennità pari all'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- una indennità pari a metà retribuzione per i 4 mesi successivi;

b) anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti:

- una indennità pari all'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;
- una indennità pari a metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

c) anzianità di servizio oltre 6 anni compiuti:

- una indennità pari all'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- una indennità pari a metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Il trattamento economico di cui sopra si intende riferito alla retribuzione normale netta corrispondente all'orario normale settimanale, fermo restando - per le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel periodo di infortunio - il trattamento di cui all'articolo 36 (festività) - parte terza.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda anticipando tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato, per gli infortuni la cui durata superi i 3 giorni, all'intervento dell'istituto stesso.

Le superiori somme saranno poi direttamente introitate dall'azienda all'atto della loro liquidazione da parte dell'INAIL.

I benefici derivanti dal trattamento contemplato dai precedenti commi del presente articolo non sono cumulabili con quelli derivanti da trattamenti in atto sotto qualunque forma per la materia, nonché con quelli derivanti da modifiche del trattamento infortunistico intervenute posteriormente al 31 dicembre 1972 o da quelle ulteriori che dovessero intervenire.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto.

L'assenza per infortunio, nei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto e dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, mensilità aggiuntive, etc.).

Per retribuzione, agli effetti del presente articolo, si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per infortunio prestando lavoro normale.

Art. 18***Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e agli esami dei lavoratori studenti***

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, superiore, saranno agevolati per la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

Questi permessi non intaccano il monte - ore a disposizione in base alla normativa di cui al successivo articolo 19.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Ai superiori fini il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 19***Diritto allo studio***

I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al primo comma dell'articolo 18, volendo migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività aziendale, intendono frequentare, presso istituti pubblici, parificati o riconosciuti, corsi istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 3% del totale della forza occupata.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 200 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso. Fermi restando i limiti e le condizioni di cui sopra, ai lavoratori che, nell'arco del triennio:

- seguono corsi di alfabetizzazione, potranno essere concessi permessi retribuiti per un massimo di 200 ore pro-capite;

- frequentino corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, potranno essere concessi permessi retribuiti per un massimo di 300 ore pro-capite;

- per i corsi relativi alla scuola dell'obbligo, il rapporto tra ore retribuite e non retribuite viene stabilito in 2/3 e 1/3, sino a concorrenza delle predette 300 ore.

I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale.

Annualmente prima dell'inizio dei corsi, si farà luogo ad un incontro tra la RESAIS e le rappresentanze sindacali aziendali allo scopo di esaminare le iniziative riguardanti le richieste avanzate ai sensi del comma precedente, anche ai fini della loro più opportuna ripartizione.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 2° comma, la RESAIS e le rappresentanze sindacali aziendali stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 2° comma.

Saranno avviati ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e semprechè ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati con

l'indicazione delle ore di frequenza. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la RESAIS e le rappresentanze sindacali aziendali.

La RESAIS erogherà la retribuzione durante la frequenza dei corsi, commisurata alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento delle predette ore, nei limiti ed alle condizioni ivi indicati, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

Art. 20

Corsi di formazione e riqualificazione

Le parti si danno atto dell'opportunità di ricercare, dopo aver individuato gli obiettivi e le finalità di un complessivo piano formativo anche in dipendenza di particolari esigenze degli enti fruitori, tutte le possibili forme di attivazione della vigente normativa regionale in materia per promuovere la formazione e la riqualificazione professionale del personale dipendente, così come previsto anche dal sesto comma dell'articolo 1 della legge regionale n. 7/86.

Le parti convengono che la Resais chiederà l'inserimento nelle convenzioni con gli enti pubblici fruitori, il diritto a partecipare, per i lavoratori Resais, ai corsi di formazione professionali organizzati dagli stessi.

NOTA A VERBALE AGLI ARTICOLI 18, 19 E 20

Per gli articoli 18, 19 e 20 si fa riferimento anche alle normative legislative nazionali in materia in atto vigenti.

Art. 21***Aspettativa***

Ai dipendenti RESAIS, che ne facciano apposita richiesta, saranno concessi periodi di aspettativa non retribuita, durante i quali il rapporto di lavoro è sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza di alcun istituto normativo e retributivo, fatta salva la sola garanzia della conservazione del posto di lavoro con esclusione di ogni anzianità convenzionale.

I lavoratori interessati dovranno rilasciare una dichiarazione con cui si impegnano, nel corso del periodo suddetto, a non svolgere attività lavorative retribuite. I periodi di aspettativa non potranno superare complessivamente i 24 mesi.

Ai superiori fini si terrà conto anche dei periodi di aspettativa già usufruiti alla data di stipula del presente contratto.

Art. 22***Congedo matrimoniale***

In caso di matrimonio, compete ai lavoratori ed alle lavoratrici un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio. Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 23***Congedo straordinario per motivate esigenze***

In caso di gravi esigenze di famiglia, quali la presenza di familiari da assistere portatori di handicap o in condizioni di tossicodipendenza, e/o di lutto riguardanti la parentela in linea diretta sino al secondo grado, collaterale ed affine di primo grado, nonché nel caso di nascita di figli del dipendente, compete allo stesso, previa presentazione di idonea documentazione, un periodo di permesso retribuito **non superiore a 3 giorni consecutivi per ogni evento** sino ad un massimo di otto giorni nel biennio.

Nel caso in cui il lavoratore sia donatore di midollo osseo o di organi **potrà fruire dell'intero periodo del biennio.**

Il superiore periodo di permesso retribuito è considerato ad ogni effetto giuridico ed economico come trascorso in servizio.

Le gravi esigenze di famiglia, idoneamente e preventivamente documentate, sono riferite esclusivamente a fattispecie di ospedalizzazione riguardanti le persone indicate al primo comma **o per gravi patologie per** la parentela in linea diretta sino al secondo grado, collaterale ed affine di primo grado

Il superiore riconoscimento viene esteso anche all'ipotesi di assenza dal lavoro motivata e giustificata dallo svolgimento di testimone in cause civili e/o penali.

NOTA A VERBALE ALL'ARTICOLO 23

Per l'articolo 23 si fa riferimento anche alle normative legislative nazionali in materia in atto vigenti.

Art. 24
Norme speciali

Oltre che al presente contratto di lavoro, i dipendenti devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme vigenti in materia, nonché a quanto disposto dall'articolo 1 della legge regionale n. 7/86, purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivati agli interessati dal presente contratto.

Art. 25
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto unico collettivo aziendale di lavoro, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro, sostitutive e complessivamente migliorative di ogni e qualsivoglia eventuale pattuizione collettiva ed individuale sin qui posseduta a titolo individuale e/o collettivo, che è da intendersi così travolta e caduca.

Le stesse, che non sono cumulabili con alcun altro trattamento preesistente o alternativo, rappresentano ed esauriscono i contenuti della omogeneizzazione concordata e pattuita con i verbali di accordo sindacale del 6/4/2000, 14/4/2000, 18/4/2000 e 20/4/2000.

Art. 26
Preavviso

Salva diversa specifica pattuizione, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la RESAIS non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso pari a giorni 15 di calendario.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

La retribuzione afferente il periodo di preavviso lavorato è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 27

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi, secondo quanto disposto dall'articolo 2120 codice civile e dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, unicamente sugli elementi della retribuzione globale di fatto indicati ai punti da 1 a 6 dell'articolo 34 parte terza.

Per le quote di indennità d'anzianità maturate sino al 31 maggio 1982, valgono unicamente i calcoli ed i trasferimenti operati dalle aziende di provenienza del personale RESAIS. Per quanto concerne la possibilità del dipendente di avanzare richiesta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1 della legge 28/5/82 n. 297 di una anticipazione del proprio T.F.R., le parti convengono che la stessa può essere formulata dal dipendente RESAIS con almeno 8 anni d'anzianità RESAIS complessiva (di servizio più convenzionale) nei limiti del 70% maturato.

Le fattispecie per le quali può legittimamente avanzarsi richiesta di anticipo di T.F.R. restano determinate secondo quanto appresso pattuito.

Eccezionalmente l'anticipazione del T.F.R. potrà essere richiesta dallo stesso interessato per più volte ed accolta dalla Resais secondo le presenti regole pattizie, all'interno dei superiori limiti.

La documentazione da produrre per ottenere la richiesta anticipazione resta concordata secondo i seguenti elenchi di lettera a), b), c) e d), ai quali occorrerà pertanto attenersi.

La previsione di contratto in ordine alle fattispecie dell'acquisto/costruzione/ristrutturazione prima casa e delle spese mediche, deve intendersi estesa anche ai familiari del dipendente RESAIS, risultanti dallo stato di famiglia.

a) Anticipazione T.F.R. sensi legge n. 297/82 per acquisto e/o costruzione prima casa

- 1) Domanda in carta semplice;
- 2) Stato di famiglia;
- 3) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà fatta da tutti i componenti del nucleo familiare di impossidenza di altri appartamenti;
- 4) Atto di compravendita o compromesso o atto di assegnazione in cooperativa o licenza edilizia o domanda già presentata al comune d'appartenenza di sanatoria per gli abusi edilizi di cui alla legge 28/2/85 n. 47 in data successiva all'entrata in vigore della legge nazionale n. 297/82.

b) Anticipazione T.F.R. sensi legge 297/82 per cure mediche specialistiche

- 1) Domanda in carta semplice;
- 2) Certificato rilasciato dal proprio medico curante con visto di autorizzazione da parte della U.S.L.;
- 3) Preventivo del complesso di spese mediche e non da sostenere con impegno a presentare, anche in un momento successivo, la documentazione sanitaria dell'avvenuto intervento o terapia con la relativa fattura e per quant'altro indicato in preventivo.

c) Anticipazione T.F.R. sensi legge 297/82 per ristrutturazione casa

- 1) Domanda in carta semplice;
- 2) Stato di famiglia;
- 3) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà - fatta da tutti i componenti del nucleo familiare - di impossidenza di altri appartamenti;

4) Atto di acquisto della casa;

5) Perizia di un tecnico, iscritto all'albo professionale, attestante che l'immobile è in stato di inabitabilità e necessita quindi di urgenti e non procrastinabili interventi.

Inoltre, per la ristrutturazione di casa danneggiata da eventi naturali, alla superiore documentazione, analoga nei punti 1-2-3-4, andrà aggiunta, in sostituzione di quanto sub 5) l'Ordinanza del Sindaco di inagibilità dell'immobile con sgombero immediato dell'edificio.

d) Anticipazione T. F. R. ai sensi della legge n. 297/82 per difesa legale

Il dipendente Resais, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei propri confronti per atti o fatti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, potrà richiedere alla Resais, previa produzione di idonea documentazione, l'anticipo del T.F.R. per far fronte agli oneri di difesa.

Le parti, durante il periodo di vigenza contrattuale, si incontreranno per la definizione della normativa TFR e previdenza complementare.

PARTE TERZA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28

Minimi tabellari

I minimi tabellari lordi mensili da riconoscere ai dipendenti in forza alla Resais, alla data dell'1/1/2007 e 1/1/2008, nel rispetto dell'accordo del 16/11/2007 e 27/11/2007, sono quelli riportati nella tabella "A", alle diverse scadenze partitamente indicate.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 156.

Indennità per il personale inquadrato nel livello "Quadro"

L'indennità per il personale in forza alla RESAIS S.p.A. inquadrato nel livello Quadro, è confermato a quanto già erogato nel CUCAL 2003/2006.

TABELLA "A"

	PAGA BASE 2006	aumento 2007	PAGA BASE 2007	aumento 2008	PAGA BASE 2008
3°	952,09	47,60	999,69	39,39	1.039,09
4°	1.026,08	51,30	1.077,38	42,45	1.119,83
5°	1.136,02	55,54	1.191,56	45,97	1.237,53
6°	1.233,66	61,13	1.294,79	50,59	1.345,38
7°	1.383,99	65,11	1.449,10	53,88	1.502,98
8°	1.684,80	87,92	1.772,72	72,76	1.845,48
8Q	1.882,59	111,04	1.993,63	91,89	2.085,52

Le superiori applicazioni dei nuovi minimi tabellari e degli importi da erogare, a titolo di "arretrati", saranno conteggiati, in cifra fissa mensile per livello, in proporzione al periodo di permanenza in RESAIS SpA ed utili ai soli fini del TFR, senza alcuna decurtazione o ricalcolo per i vari istituti contrattuali: sciopero, permessi, lavori a turni, straordinario, ect.

Quanto sopra, e con le stesse modalità, sarà applicato anche nei confronti del personale che ha risolto il rapporto di lavoro ai sensi degli art. 4, 5 e 6 della L.R. 5/99.

Art. 28 bis ***Omogeneizzazione***

Nel rispetto degli appositi accordi sindacali di settore, la omogeneizzazione e la sostituzione delle preesistenti condizioni economiche con il trattamento previsto dal presente CUCAL resta applicato anche nei confronti del personale preso in carico dalla Resais ai sensi e per gli effetti degli artt. 1 e 2 della L. R. n. 21 del 28/11/02.

Art. 29 ***Fasce Retributive***

Con decorrenza 01/01/2004 si conviene il ripristino delle due fasce retributive intermedie all'interno di ognuno dei livelli retributivi di importo rispettivamente pari ad 1/3 della differenza tra il minimo tabellare del livello di riferimento e quello immediatamente superiore.

Al personale RESAIS che ha già avuto riconosciuto la 1ª fascia nella retribuzione complessiva e non ha avuto passaggi di livello sarà attribuita la 2ª fascia con decorrenza 01/01/2004;

- al restante personale in forza al 31/12/2002 che non ha mai avuto passaggi di livello sarà riconosciuta la 1^a fascia con decorrenza 01/07/2005 e la seconda, allo scadere dei due anni 01/07/2007;
- al personale assunto l'1/1/2003, in applicazione della L.r. 21/2002, che non avrà avuto passaggi di livello sarà riconosciuta la 1^a fascia con decorrenza 1/7/2009 e la seconda dopo due anni, mentre per il personale assunto successivamente, la 1^a fascia sarà attribuita dopo sei anni e mezzo di servizio.

Le parti convengono che, con decorrenza 1/1/2007, vengono rivalutati gli importi delle fasce retributive da applicare esclusivamente a tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, come dalla sotto esposta tabella "D".

Gli importi di "incremento 2007" esposti nella tabella "D", da erogare a titolo di "arretrati", esclusivamente al personale in servizio, in possesso di fascia, alla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno conteggiati, in cifra fissa mensile per livello ed utili ai soli fini del TFR, senza alcuna decurtazione o ricalcolo per i vari istituti contrattuali: sciopero, permessi, lavori a turni, straordinario, etc.

Le parti convengono, per il personale il cui rapporto di lavoro è stato risolto ai sensi dell'art. 4 e 5 legge 5/99, gli importi scaturenti dalla rivalutazione di cui al secondo comma, saranno considerati ai fini della determinazione della retribuzione utile per l'applicazione degli accordi 5/11/97.

Le parti convengono altresì, di riconoscere, al personale che dall'anno 2007 risolve il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4 e 5 legge 5/99, che le quote pro-rata della "fascia 2007" in corso di maturazione, saranno considerate ai fini della determinazione della retribuzione utile per l'applicazione degli accordi 5/11/97.

TABELLA "D" fasce

liv	importo fascia conglobata	incremento 2007	importo fascia 2004	incremento 2007	importo fascia 2007
4°	29,58	7,07	35,16	1,49	36,65
5°	24,82	7,73	30,79	1,76	32,55
6°	35,81	14,30	46,52	3,59	50,11
7°	65,42	34,85	91,06	9,21	100,27
8°	57,33	8,60	65,15	0,78	65,93
8Q	-	-			

Gli importi delle suddette fasce quantificate nella superiore tabella "D", saranno assorbiti in caso di reinquadramento a livello categoriale superiore, unitamente alla prima sia per il personale assunto dall'1/1/2003 che per il personale assunto precedentemente la cui fascia è stata già conglobata negli importi di "scatti di anzianità".

Art. 30

Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza resta regolata esclusivamente dalle normative di legge e di accordi interconfederali in materia.

All'atto dell'attribuzione del nuovo livello retributivo "Resais" al personale vengono mantenuti i valori lordi mensili individualmente posseduti precedentemente, sotto la vigenza delle preesistenti discipline contrattuali, a titolo di indennità di contingenza. Per il personale assunto dall'1/1/2003 l'indennità di contingenza è compresa nella retribuzione complessiva d'ingresso.

Art. 31***Aumenti periodici di anzianità***

Allo scopo di disciplinare l'istituto degli scatti di anzianità - normativamente scaduto al 31/12/1998 ed esauritosi nei suoi effetti economici per la quasi totalità del personale in forza alla Resais alla data dell'1/1/1999 - ricomprendendovi e compensando in tal modo anche la previsione dell'articolo 29 del Cucal Resais 6/3/1997, nonché per omogeneizzare e riallineare la disciplina in materia di aumenti periodici di anzianità nei confronti di tutto il personale in forza alla Resais all'1/1/2000, unitariamente considerato, si conviene l'istituzione a far data dall'1/1/1999, di un nuovo meccanismo di aumenti periodici di anzianità, sostitutivo di tutti quelli precedentemente individualmente posseduti sulla scorta delle preesistenti normative contrattuali di riferimento, rapportato alle anzianità contributive ed anagrafiche maturate dal singolo dipendente.

Ai superiori fini, gli importi già individualmente maturati e posseduti a titolo di aumenti periodici d'anzianità alla data del 31/12/1998 sia dal personale in forza alla Resais alla data dell'1/1/1999 che da quello preso in carico successivamente - ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 - vengono congelati e mantenuti in cifra fissa ed immutabile, non assorbibile.

L'eventuale ulteriore aumento periodico d'anzianità ancora in corso di maturazione al 31/12/1998, viene quantificato, secondo le rispettive previgenti previsioni contrattuali, in 24-esimi e corrisposto all'interessato nella retribuzione Resais in vigore all'1/1/2000, in aggiunta al corrispondente istituto, congelato, mantenuto in cifra fissa ed immutabile e senza essere soggetto ad assorbimenti.

Eseguite le operazioni indicate ai superiori commi, ed acquisito così il pieno ed integrale riallineamento temporale nella cadenza dell'istituto, a decorrere dall'1/1/1999, per ogni biennio di anzianità maturato alle dipendenze della Resais, il dipendente - in forza alla

stessa all'1/1/2000 - matura un aumento periodico d'anzianità il cui importo è direttamente proporzionale all'anzianità contributiva o anagrafica posseduta e il cui numero è inversamente proporzionale a queste ultime, secondo la sottostante tabella.

L'ammontare del singolo aumento periodico di anzianità resta quantificato in cifra fissa, corrispondente alla percentuale indicata nella sottostante tabella, calcolata sul minimo tabellare in vigore all'1/1/2000 del rispettivo livello di inquadramento posseduto all'atto della maturazione dell'aumento periodico d'anzianità.

L'importo, così quantificato ed attribuito all'atto del raggiungimento del biennio d'anzianità, decorrente dall'1/1/1999 anche per il personale preso in carico ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99, resta fisso ed immutabile in tutti i casi di successivi incrementi del rispettivo minimo tabellare, anche se connessi ad un reinquadramento dell'interessato ad un livello superiore della scala classificatoria unica Resais.

Il numero massimo degli aumenti periodici d'anzianità spettanti al singolo interessato al maturarsi del biennio d'anzianità resta fissato come appresso indicato, in misura inversamente proporzionale all'anzianità contributiva-anagrafica posseduta alla data del 31/12/2000 dall'interessato, secondo la sottostante ripartizione nelle seguenti sei fasce di riferimento:

FASCE	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA 31.12.2000	ANZIANITÀ ANAGRAFICA 31.12.2000	N. AUMENTI PERIODICI ANZ.TÀ	PERCENTUALE
6 fascia	da 31 anni compiuti a 35 anni	e/o da 53 anni compiuti a 61 anni (56 se donne)	NESSUNO	
I due requisiti, che possono riscontrarsi sia congiuntamente che disgiuntamente, devono essere utili ai fini dell'identificazione della fattispecie prevista dall'articolo 5 della legge regionale n. 5/99;				
5° fascia	27 anni compiuti	0	52 anni compiuti	1 8%
4° fascia	da 25 anni compiuti a 26 anni e 11 mesi	da 50 anni compiuti a 51 anni e 11 mesi	2	5%-5%
3° fascia	da 23 anni compiuti a 24 anni e 11 mesi	da 48 anni compiuti a 49 anni e 11 mesi	3	5%-5%-5%
2° fascia	da 21 anni compiuti a 22 anni e 11 mesi	da 46 anni compiuti a 47 anni e 11 mesi	4	5%-5%-5%-5%
1° fascia	da 19 anni compiuti a 20 anni e 11 mesi	da 44 anni compiuti a 45 anni e 11 mesi	5	5%-5%-5%-5%-5%

Dalla fascia 5° alla fascia 1°, i due requisiti devono essere riscontrati disgiuntamente e prevale quello riferibile alla fascia più alta.

La 1° fascia andrà inoltre attribuita a tutte le unità in possesso di anzianità contributiva o anagrafica inferiore ai parametri 19/44.

L'attribuzione della fascia di riferimento nei confronti del singolo interessato, utile per la determinazione del numero e dell'ammontare degli aumenti periodici d'anzianità spettantegli per effetto della presente normativa, come sopra operata, resta fissa, definitiva ed immutabile per tutta la durata di vigenza dell'istituto degli aumenti periodici d'anzianità, come oggi regolamentato.

L'attribuzione della fascia di riferimento opera analogamente anche nei confronti del personale preso in carico ai sensi e per gli effetti degli artt. 1 e 2 della Legge Regionale del 28/11/2002 n° 21, dalla data di ingresso in RESAIS.

L'ammontare del singolo aumento periodico di anzianità resta quantificato in cifra fissa, calcolato sulla paga base in vigore all'31/12/2006 del rispettivo livello di inquadramento posseduto all'atto della maturazione dell'aumento periodico d'anzianità.

L'importo, così quantificato ed attribuito all'atto del raggiungimento del biennio d'anzianità, decorrente dall'1/1/2005 anche per il personale preso in carico ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8 della legge regionale n. 5/99 e artt. 1 e 2 della L. R. n. 21/02, resta fisso ed immutabile in tutti i casi di successivi incrementi del rispettivo minimo tabellare, anche se connessi ad un reinquadramento dell'interessato ad un livello superiore della scala classificatoria unica Resais.

L'importo degli scatti di anzianità in corso di maturazione, da applicare a tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione della presente intesa, sarà calcolato sui minimi tabellari al 31/12/2006 e resta fissato negli importi di cui alla sottoindicata **tabella "C"** per tutta la vigenza contrattuale.

Con decorrenza 1/1/2007, esclusivamente al personale in servizio, all'atto di sottoscrizione della presente intesa, saranno rivalutati gli scatti maturati durante la permanenza in Resais SpA fino ad un massimo di quattro secondo i nuovi importi esposti nella sottostante tabella "C". L'applicazione del suddetto allineamento, effettuato con riferimento sia alla percentuale che al livello posseduto all'atto della originaria maturazione, sarà conteggiato per gli arretrati in cifra fissa mensile ed utile ai soli fini del TFR, senza alcuna decurtazione o ricalcolo per i vari istituti contrattuali: sciopero, permessi, lavori a turni, straordinario, etc.

Con decorrenza 1/7/2008, al personale in servizio a tale data, percettore dello scatto di anzianità nella misura dell'8% (CUCAL 1999-2002) sarà riconosciuto un incremento del 2% sul minimo tabellare al 31/12/2006 preso a base di calcolo per la determinazione degli scatti di anzianità.

Le parti convengono, per il personale il cui rapporto di lavoro è stato risolto, nell'anno 2007, ai sensi dell'art. 4 e 5 legge 5/99, gli importi scaturenti dalla rivalutazione di cui al secondo comma, saranno esclusivamente considerati utili ai fini della determinazione della retribuzione per l'applicazione degli accordi 5/11/97.

TABELLA "C" scatti di anzianità

	PAGA BASE 2006	5%	8%
3°	952,09	47,60	76,17
4°	1.026,08	51,30	82,09
5°	1.136,02	56,80	90,88
6°	1.233,66	61,68	98,69
7°	1.383,99	69,20	110,72
8°	1.684,80	84,24	134,78
8Q	1.882,59	94,13	150,61

Art. 32***Residuo retribuzione azienda di provenienza***

Si riconfermano i valori in atto posseduti dal personale in forza alla Resais alla data dell'1/1/2003 in cifra fissa lorda mensile congelata, non rivalutabile e non assorbibile nella retribuzione lorda mensile per 14 quote annue, sotto la voce "Residuo Azienda di Provenienza".

Art. 33***Mensilità aggiuntive: tredicesima e quattordicesima***

La Resais eroga a tutto il proprio personale dipendente per ogni anno ininterrotto di anzianità aziendale due mensilità aggiuntive, definite in misura pari ad una mensilità lorda di retribuzione, sulla base del coefficiente contrattuale (156).

Analogamente opera - a decorrere dall'1/1/2003 - anche nei confronti del personale preso in carico ai sensi e per gli effetti degli artt. 1 e 2 della Legge Regionale del 28/11/2002 n° 21, rapportando alla suesposta quantificazione sempre secondo i criteri individuati all'articolo 28-bis.

Resta convenuto, che per tutto il personale in forza alla Resais all'1/1/2003, la 13-esima viene corrisposta annualmente in occasione della ricorrenza natalizia, avendo quale periodo di riferimento per la sua maturazione il lasso temporale annuo di permanenza in Resais del dipendente dal 1° Gennaio al 31 Dicembre, e la 14-esima viene corrisposta in occasione della ricorrenza pasquale, con periodo di riferimento per la sua maturazione il lasso temporale annuo di permanenza in Resais del dipendente dal 1° Aprile al 31 Marzo.

Conseguentemente le due mensilità aggiuntive in questione verranno computate pro-quota in ratei mensili nei confronti del persona-

le che all'epoca della relativa corresponsione non abbia maturato la prescritta anzianità aziendale di permanenza in Resais.

Art. 34

Elementi della retribuzione

Gli elementi della retribuzione lorda mensile di tutto il personale in forza alla Resais all'1.1.2007, se dovuti, restano così definiti:

- 1) Minimo tabellare
- 2) Indennità di contingenza
- 3) Aumenti periodici d'anzianità congelati al 31.12.1998
- 4) Nuovi aumenti periodici d'anzianità "per anzianità dall'1.1.1999"
- 5) Residuo retribuzione azienda di provenienza, congelato in cifra fissa ed immutabile
- 6) Fasce retributive
- 7) Indennità "Quadro", ove spettante secondo la normativa di riferimento.

Art. 35

Ferie

Così come sancito nel CIAL RESAIS 25/2/82, il personale durante i periodi di permanenza in Resais senza alcun utilizzo in attività lavorativa e/o corsuale, non matura né le ferie né gli ulteriori permessi retribuiti previsti a compensazione delle festività sopresse.

Di converso, in caso di frequenza a corsi o in ogni altra ipotesi di utilizzo in attività lavorativa, è dovuto al dipendente interessato un periodo feriale e di ulteriori permessi per festività sopresse proporzionato alla durata dell'attività prestata o del corso effettuato.

Pertanto, il lavoratore in forza alla RESAIS ha diritto per ogni anno intero di utilizzo di attività lavorativa e/o corsuale ad un periodo di ferie pari a 5 (cinque) settimane, da riproporzionare in relazione ai periodi di effettiva attività, come sopra delineato, oltretchè, evidentemente, di anzianità di permanenza in RESAIS.

Per ogni settimana verranno computate, nel caso in cui l'orario settimanale sia concentrato su cinque giorni di lavoro, cinque giornate di ferie; pertanto, in tal caso, qualora le ferie vengano godute in modo frazionato, cinque giornate di ferie comunque godute equivarranno ad una settimana.

Nel caso invece di distribuzione dell'orario settimanale su sei giorni di lavoro, verranno computate per ogni settimana sei giornate di ferie.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver svolto attività lavorativa continuativa o per non avere ancora una anzianità in RESAIS a tal fine di un anno di servizio, spetterà per ogni mese di anzianità lavorativa 1/12 del periodo feriale sopra determinato.

In aggiunta al superiore periodo feriale vengono riconosciute, al solo personale utilizzato in attività lavorativa e/o corsuale, ulteriori 4 (quattro) giornate non riproporzionabili di permesso retribuito in sostituzione delle festività soppresse per legge. Il periodo di riferimento per la maturazione del periodo feriale è il lasso temporale annuo di permanenza in RESAIS del dipendente 1° Gennaio - 31 Dicembre. Lo stesso andrà fruito interamente entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, fermo restando che comunque non potrà in alcun caso farsi luogo da parte della Resais alla corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

La malattia, eventualmente intervenuta durante il godimento del periodo feriale, individuale e/o collettivo, non interrompe lo stesso, salvo il caso di ricovero ospedaliero idoneamente documentato.

NOTA A VERBALE ARTICOLO 35

I dipendenti RESAIS, distaccati presso i vari Enti fruitori, godranno di un periodo di ferie obbligatorie di almeno tre settimane nel periodo dal 1° Luglio al 31 Agosto di ogni anno.

La RESAIS metterà a conoscenza, preventivamente, i vari enti fruitori del monte ferie individualmente spettante, perché gli stessi possano organizzarsi di conseguenza.

Per il suddetto articolo 35 si fa riferimento anche alle normative legislative nazionali in materia, attualmente vigenti.

Art. 36

Festività

Agli effetti della legge 22 Febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949 n. 260, della legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D. P. R. 28 dicembre 1985 n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del

- 25 Aprile (anniversario della liberazione);
- 1° Maggio (festa del lavoro);
- 2 Giugno (festa della Repubblica);

b) le festività di cui appresso

- Capodanno (1° Gennaio);
- Epifania (6 Gennaio);
- Lunedì di Pasqua (variabile);
- Assunzione di Maria Vergine (15 Agosto);
- Immacolata Concezione (8 Dicembre);
- Natale (25 Dicembre);
- Santo Stefano (26 Dicembre);

c) festività Santo Patrono

– Il giorno del Santo Patrono del luogo ove svolge attività lavorativa il dipendente o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono. Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge. Esclusivamente qualora una delle festività elencate ai punti a), b) e c) cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Per quanto riguarda la festività del 4 Novembre, la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, solo il lavoratore utilizzato in attività lavorativa e/o corsuale per almeno un semestre beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 37

Computo della retribuzione

Così come già sancito nel CIAL RESAIS 25/2/82, il trattamento retributivo lordo mensile complessivamente definito nel presente contratto per 14 mensilità annue, viene computato nei singoli elementi che lo compongono, comprese le mensilità aggiuntive e il T.F.R. in favore del personale dipendente RESAIS in misura pari al 90% del suo ammontare lordo mensile in tutte le ipotesi di non utilizzo in attività lavorativa dello stesso.

Nei confronti, invece, dei dipendenti RESAIS utilizzati in attività lavorativa ovvero avviati in attività formativa, il superiore complessivo trattamento lordo retributivo viene integrato - per i periodi di attività come prima enunciati - di un importo lordo d'entità tale da consentirgli il raggiungimento dell'intera retribuzione di riferimento.

Art. 38

Modalità di corresponsione della retribuzione

La normale retribuzione a tutto il personale della Resais in forza all'1/1/2007, viene corrisposta mensilmente in ragione delle giornate lavorate e, nell'ambito delle stesse, in ragione delle ore lavorate.

A tutto il personale Resais, come sopra identificato, che nel corso del mese avrà prestato la propria attività per l'intero orario contrattuale di lavoro pari a:

- 28 ore settimanali per il personale di cui al disciplinare 28/01/2003 assunto ai sensi degli artt. 1 e 2 Legge Regionale del 28/11/2002 n° 21,
- 36 ore settimanali per il personale in forza alla data del 31/12/2002,
- 38 ore settimanali, per il personale proveniente dai consorzi agrari, verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per festività, ferie, permessi retribuiti e per altre assenze che comunque comportino il diritto alla retribuzione.

Pertanto con la retribuzione mensile si intendono compensate le ore di lavoro ordinarie settimanali come sopra indicate, nonché le festività, le ferie, i permessi retribuiti, con la sola esclusione delle festività coincidenti con la domenica.

Al personale, come sopra individuato, che nel corso del mese di riferimento avrà prestato la propria opera per un orario inferiore a quello ordinario come sopra indicato, per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta una quota pari a 1/156-esimo della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Art. 39

Trattamenti in natura

Ove le tipologie d'utilizzo lavorativo poste in essere da parte dell'ente fruitore nei confronti del personale RESAIS assegnatogli,

determinino l'insorgenza di particolari, specifici trattamenti in natura (ad esempio: mensa, trasporto, etc.), connessi alle richieste modalità d'esecuzione delle prestazioni lavorative, resta convenuto che gli stessi saranno ad esclusivo carico dell'Amministrazione fruitrice, responsabile del corretto adempimento delle relative obbligazioni, pena la modifica delle condizioni d'utilizzo o la revoca del provvedimento di assegnazione.

Qualora il singolo ente fruitore corrisponda al personale Resais assegnatogli il trattamento di mensa in natura mediante gli appositi "buoni pasto", secondo le vigenti normative in materia, il 50% del relativo controvalore economico riferito al mese identificato ai sensi e per gli effetti del 2° comma della L. R. n. 42/75, sarà considerato utile per il computo della retribuzione di riferimento ai fini dell'articolo 6 della Legge Regionale n. 5/99, secondo le regole dell'articolo 5 del relativo disciplinare applicativo del 3/2/99.

Al personale che per l'espletamento del proprio lavoro fa uso di video terminali, presso le Amministrazioni ed Enti del settore Pubblico Regionale che applicano ai propri dipendenti il D.P.R.S. 20/11/95 n. 11, l'indennità video da corrispondere dall'1/7/2004 con le stesse modalità dell'indennità di mensa già riconosciuta con circolare n. 7583/328 del 27/4/98, è pari ad € 0,52 orarie per un periodo massimo pari ai 2/3 delle ore giornaliere rispettivamente previste per 11 mesi l'anno, con riferimento alle normative di legge vigenti (ex art. 10).

Art. 39 bis

Premio di produttività annuale

Il premio di produttività da applicare a tutto il personale in forza alla data dell'1/1/2007 resta fissato nelle modalità ed importi di cui alla allegata **tabella "B"**, come segue:

- quota "A": uguale per tutti ed in relazione ai programmi produttivi",
- quota "B": legata alla effettiva presenza ed all'orario di lavoro presta-

to (28ore/36ore/38ore) e con deduzione di un 1/22mo dell'importo per ogni giorno di assenza per malattia, nell'intero periodo dell'anno considerato, fino ad azzerare tale quota; dal computo dei giorni di assenza saranno escluse:

- le assenze per malattia fino a tre giorni nell'intero anno,
- le assenze per maternità, infortuni, ricoveri, permessi legge 104, permessi sindacali, congedo straordinario e ferie.

Tale premio, per ambedue le quote, sarà erogato in unica soluzione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione e competerà, in caso di cessazione di rapporto di lavoro, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Tale premio non sarà considerato utile, ai fini della quantificazione degli elementi della retribuzione sia per il TFR che per i vari istituti contrattuali, e ovviamente non sarà considerato utile per il computo della retribuzione di riferimento ai fini dell' art. 4, 5 e 6 della L.R. 5/99 nonchè per l'applicazione dell'accordo sindacale 5/11/97, pertanto senza refluenza alcuna per tutti gli istituti contrattuali.

TABELLA "B" Premio di produttività

	quota «A»	QUOTA B	QUOTA B	QUOTA B
liv	importo fisso	dipend. 28 ore	Dipend. 36 ore	dipend. 38 ore
3	540,00	420,00	540,00	570,00
4	594,00	462,00	594,00	627,00
5	638,00	496,00	638,00	673,00
6	688,00	535,00	688,00	726,00
7	787,00	612,00	787,00	830,00
8	1.051,00	817,00	1.051,00	1.109,00
8Q	1.305,00	1.016,00	1.305,00	1.379,00

PARTE QUARTA

NORME FINALI

Art. 40

Norme di salvaguardia contrattuale

Le parti contraenti, anche in dipendenza delle previsioni contenute all'articolo 8 della L.r. n. 5/99, si danno atto che la presente patto di lavoro si è resa necessaria per normalizzare e razionalizzare la specificità del rapporto di lavoro tra la Resais ed il suo personale dipendente, dando allo stesso precise e puntuali regole operative direttamente discendenti e rigorosamente aderenti alle normative dell'articolo 1 della L.r. n. 7/86 e successive integrazioni, nonché ai contenuti della L.r. n.5/99.

Le stesse confermano così che con il presente Contratto Unico Collettivo Aziendale di Lavoro da valere per tutto il personale in forza alla Resais, compreso quello preso in forza a seguito degli artt. 1 e 2 L.r. del 28/11/2002 n. 21, si è individuato e stabilito il migliore complesso organico di norme e trattamenti economico - normativi possibile nel rispetto delle suesposte logiche di normalizzazione ed omogeneizzazione ed in ogni caso complessivamente più favorevole in tal senso per tutti i dipendenti rispetto all'insieme delle preesistenti condizioni contrattuali partitamente possedute ed individualmente considerate, alle quali ultime pertanto lo stesso si sostituisce integralmente per il futuro dalla data di sottoscrizione e/o dalle rispettive decorrenze partitamente indicate.

Le parti firmatarie ribadiscono inoltre la natura di contratto collettivo del presente protocollo, stipulato in favore della generalità del personale in forza alla Resais dalle stesse OO.SS. firmatarie dei singoli contratti in precedenza applicati e/o posseduti dagli interessati,

sulla base della continuità del mandato discendente dal rapporto associativo, quale normativa di carattere collettivo temporalmente successiva ed integralmente sostitutiva delle preesistenti succitate regolamentazioni.

Art. 41

Funzionamento interno della RESAIS S.p.A.

Le parti contraenti confermano che per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali, nonché per la gestione sia dell'insieme delle previsioni legislative sulla materia che della presente regolamentazione contrattuale, la RESAIS - costituita per Legge Regionale senza la previsione di una propria dotazione organica di personale stabilmente individuato e preordinato - viene equiparata a tutti gli effetti ad un Ente Fruitore ex sesto comma, articolo 1, L. r. n. 7/86.

Ai superiori fini le parti convengono, pertanto, che la stessa continuerà ad avvalersi di unità lavorative di volta in volta specificatamente utilizzate in assegnazione ai sensi e per gli effetti del combinato disposto del sesto comma dell'articolo 1 della L. r. n. 7/86 e dell'articolo 3 della L. r. n. 18/90.

Art. 42

Decorrenza e durata

Il presente rinnovo del precedente Cucal Resais del 25/10/2004 decorre dall'1/1/2007 e avrà durata quadriennale per la parte normativa, con scadenza al 31/12/2010, e biennale per la parte economica, con scadenza al 31/12/2008.

Si intende tacitamente prorogato, di anno in anno, qualora non venga disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 43***Norma di rinvio***

Il presente rinnovo contrattuale integra il complesso delle precedenti pattuizioni sulla materia a partire dal CIAL RESAIS 25/2/1982, abrogando e sostituendo tutte quelle disposizioni pattizie in contrasto con la presente disciplina.

Art. 44***Efficacia***

Il presente contratto è da considerarsi parte integrante delle eventuali convenzioni stipulate e/o da stipulare da parte della RESAIS con gli enti pubblici assegnatari di personale in ossequio al sesto comma dell'articolo 1 della L.r. n. 7/86 e la RESAIS resta impegnata a farlo rispettare da questi ultimi in tutte le sue parti, individuando, di volta in volta, le più idonee modalità d'intervento.

NOTA A VERBALE**RINNOVO CUCAL RESAIS 1/1/2007 - 31/12/2010**

Le parti si danno atto di aver compiutamente definito, con la sottoscrizione del presente protocollo, le intese per il rinnovo della parte economica e della parte normativa del Cucal Resais, rispettivamente per il biennio 2007-2008 e per il quadriennio 2007-2010.

La Resais resta impegnata a procedere alla stesura sistematica dell'intero testo contrattuale - così come concordato con il presente protocollo di rinnovo - entro il prossimo 30 aprile 2008 e a consegnarne copia a ciascun dipendente in forza.

Del che il presente protocollo di intesa sindacale per il rinnovo della parte normativa-economica del Cucal Resais 2007/2010.