

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' DI POMPE E
TRASPORTO FUNEBRE

Il giorno 21 febbraio 2006, in Roma,

tra

la FENIOF, con l'assistenza della Confcommercio

e la

FILT-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

si è conclusa la stesura del testo unico contrattuale 15 luglio 2005

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' DI POMPE E TRASPORTO FUNEBRE

Il giorno 21 febbraio 2006, in Roma,

tra

la FENIOF, con l'assistenza della Confcommercio

e la

FILT-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

si è conclusa la stesura del testo unico contrattuale 15 luglio 2005

Art. 1 - Relazioni sindacali

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante la costante ricerca, ai diversi livelli e con diversi strumenti, del metodo del confronto, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare primariamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle aziende e di economicità ed efficienza dei servizi realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Le parti, nel riconoscere la propria titolarità nella stipula del C.C.N.L. e di ogni altro accordo di interesse nazionale, convengono che la contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del C.C.N.L. e potrà pertanto essere svolta per le sole materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi del medesimo Accordo interconfederale.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni industriali e commerciali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

Dichiarazione a verbale

Le parti denunciano ogni forma di lavoro irregolare quale fonte di concorrenza sleale per l'impresa e di violazione dei diritti dei lavoratori.

Concordemente decidono di impegnarsi congiuntamente nella realizzazione di ogni iniziativa ritenuta necessaria e utile per combattere il fenomeno del ricorso a qualsiasi forma di lavoro irregolare.

Le parti stipulanti si incontreranno, anche a livello territoriale, per il concreto raggiungimento degli obiettivi sopra indicati coinvolgendo gli Enti e le Istituzioni preposte alla vigilanza o interessate al rispetto della normativa posta a tutela dei diritti dei lavoratori.

2. Diritti di informazione

2.1 Livello Nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare l'istituzione dell'Albo di categoria, così come previsto dal presente C.C.N.L.

2.2 Livello territoriale

Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri sull'andamento occupazionale nei casi previsti dagli articoli del presente contratto inerenti il mercato del lavoro, fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;
- analizzare i dati relativi alla mobilità nel settore e assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro.

2.3 Livello Aziendale

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91 e dall'art. 55 del presente contratto;
- sui contratti di appalto in scadenza, con particolare riguardo ai problemi occupazionali;
- sull'andamento occupazionale di cui agli articoli del presente contratto inerenti del mercato del lavoro.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro, tenuto conto anche di quanto previsto dall'art. 16 (Orario di lavoro);
- l'andamento del lavoro straordinario;

- la programmazione del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi;
- la fornitura degli indumenti di lavoro e protettivi.

Art. 2 – Rapporti sindacali

1. Strutture sindacali aziendali

1.1 Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

1.2 I compiti e le funzioni delle Commissioni interne sono trasferite alle strutture sindacali aziendali di cui al precedente comma.

2. Permessi sindacali

2.1 I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipazione alle riunioni degli organi stessi o delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

2.2 I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

2.3 Il limite annuo dei permessi retribuiti di cui al primo comma viene stabilito in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.

2.4 Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano nel complesso e non potranno comunque superare il massimo di 40 giorni all'anno.

2.5 Oltre ai permessi retribuiti previsti dallo "Statuto dei lavoratori", ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali che ne facciano richiesta, dovranno essere concessi permessi non retribuiti, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno, per partecipare a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale.

3. Affissione comunicati

3.1 Le Federazioni Nazionali e le Organizzazioni territoriali e le rappresentanze sindacali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Assemblee del personale e referendum

4.1 Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di convocare assemblee aziendali secondo le modalità previste dallo Statuto dei lavoratori.

4.2 I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

4.3 Le riunioni, che possono riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

4.4 Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

4.5 I referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alla attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale, ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda, se generali, o alla categoria particolarmente interessata, se di categoria.

5. Sede sindacale

5.1 L'azienda metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali un locale idoneo per le riunioni.

5.2 Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali.

6. Contributi sindacali

6.1 Per la riscossione dei contributi sindacali, le aziende provvederanno a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta mediante specifica delega sottoscritta, l'importo del contributo associativo.

6.2 La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà indicare la organizzazione sindacale a cui le aziende dovranno versare i contributi.

6.3 Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. Il contributo sindacale è pari all'1% da calcolare sulla paga base e contingenza e viene applicato per 14 mensilità.

6.4 I contributi e i versamenti verranno effettuati mensilmente. Gli importi di questi ultimi verranno trasmessi dalle aziende al sindacato di spettanza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa organizzazione sindacale.

6.5 L'eventuale revoca dovrà essere redatta per iscritto, e va inoltrata alla organizzazione sindacale organizzata e all'azienda.

6.6 Anche la revoca ha valore dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

7. Diritti Sindacali

7.1 Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

7.2 Le parti entro il prossimo mese di dicembre definiranno il relativo regolamento di attuazione.

7.3 Per quanto concerne la determinazione dei permessi, le parti si atterranno ai criteri già previsti per il funzionamento delle R.S.A di cui al presente contratto.

Art. 3

Contrattazione di secondo livello

1. Premesso che il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi, dei livelli retributivi e dei relativi parametri, della classificazione del personale e di ogni altro aspetto di carattere economico, la funzione della contrattazione di secondo livello, in applicazione dei contenuti del Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23/07/93, si realizza nella negoziazione in sede aziendale di benefici economici che siano correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, della qualità e dell'efficienza, e che sono pertanto corrisposti sotto forma di premio di risultato.

2. In tale ambito saranno assunti come riferimento per l'individuazione delle risorse economiche, da destinare in quota-parte alla determinazione del premio, idonei indicatori della incidenza dell'efficienza e del fattore lavoro.

In caso di mancata individuazione di parametri cui correlare e commisurare il premio, sulla base di tali indicatori, si farà riferimento all'elemento della riduzione delle quantità delle ore complessivamente retribuite per l'effettuazione del servizio, reso a parità di condizioni contrattuali di appalto.

3. In relazione alla necessità di garantire certezza dei costi dei servizi, i benefici retributivi dovranno essere conseguenti a risultati concretamente realizzati sulla base di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di economicità gestionale, nel rispetto di livelli qualitativi ottimali. Tali risultati non discendono da investimenti aziendali e/o da innovazioni tecnologiche.

4. Per quanto sopra il premio di risultato non potrà essere determinato a priori, avrà caratteristiche di variabilità e requisiti tali da beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che dovrà essere emanata in attuazione del Protocollo 23/7/93.

5. La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa azienda o unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.

6. Sulla base e nei limiti di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 20/12/1993, sono titolari della contrattazione a livello aziendale, l'azienda e le R.S.U/R.S.A.. e/o le OO.SS. territorialmente competenti.

7. Nell'ambito delle iniziative mirate all'ottimizzazione dei servizi, sino al 30/09/2006 non potranno essere attivate le procedure per la contrattazione di secondo livello salvo le diverse scadenze previste a livello aziendale.

8. L'accordo avrà durata quadriennale.

Art. 4

Adempimenti in caso di sciopero

1. Il diritto di sciopero è esercitato, con un preavviso minimo di 10 giorni, con dichiarazione congiunta delle OO.SS. regionali e/o territoriali e/o comprensoriali e delle R.S.U. / R.S.A. avuto riguardo alle disposizioni previste dal Regolamento nazionale di polizia mortuaria (D.P.R. 285/1990) con indicazione preventiva della data e della durata dell'astensione dal lavoro.

Art. 5

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 62- devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

1.1 Livello aziendale o di unità produttiva

1.1.1 Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

1.1.2 Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.

1.1.3 Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.

1.1.4 La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

1.1.5 Entro 5 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale fissa l'incontro con il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

1.1.6 Entro 10 giorni successivi al 1° incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

1.1.7 Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

1.2 Livello territoriale

1.2.1 In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del contratto.

1.2.2 Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.

1.2.3 Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

1.3 Livello nazionale

1.3.1 Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.

1.3.2 Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima nè si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

1.3.3 Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

Art. 6

Costituzione dell'osservatorio nazionale

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei pro-

pri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

L'osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle Imprese Esercenti attività di Pompe e Trasporti Funebri, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

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

— l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di formazione e lavoro e ai loro risultati,

— l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77, n. 125/91 e L. 53/2000 e loro successive modificazioni;

Le materie sottoelencate saranno oggetto di disamina da parte dei membri dell'Osservatorio paritariamente riuniti, sotto forma di commissione:

— la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSU/RSA e OO.SS. FILT-FIT-UILT eventuali nuove figure di attività professionale, dei lavoratori per meglio interpretare la disciplina contrattuale;

— lo studio e l'elaborazione di una diversa e più funzionale classificazione del personale in coerenza con le nuove professionalità e i modelli organizzativi aziendali;

— lo studio di nuove possibili forme organizzative del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;

— la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, anche in relazione alle nuove normative europee.

— contratti di appalto in scadenza, con particolare riguardo ai problemi occupazionali.

— i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza, di cui al Decreto Legislativo 626/94.

L'osservatorio definisce i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo e potrà avvalersi di collaborazioni per particolari programmi di ricerca previa decisioni assunte tra le parti.

Alle riunioni dell'Osservatorio partecipano sei membri effettivi così nominati:

- tre della Feniof;
- uno rispettivamente della Filt Cgil, della Fit Cisl, della Uiltrasporti.

Tutte le Federazioni e le OO.SS. di cui al comma precedente nominano altresì, in modo analogo, sei membri supplenti per sostituire quelli effettivi eventualmente assenti.

Ogni Federazione e ogni O.S. nominano i propri membri effettivi e supplenti con comunicazione scritta inviata, per conoscenza, alle altre parti stipulanti.

Tutti i membri restano in carica per il periodo della vigenza contrattuale dalla data di nomina e possono essere riconfermati, salvo revoca del mandato da parte delle rispettive Organizzazioni stipulanti il CCNL.

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio Nazionale, le parti costituiranno dove necessario Osservatori Regionali e/o territoriali, con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio ha sede presso la Feniof che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti contraenti che costituiscono l'Osservatorio.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a recepire e portare a compimento nell'arco della vigenza contrattuale l'elaborazione di un nuovo sistema classificatorio del personale, sulla base dello studio e dei documenti prodotti dall'Osservatorio Nazionale; lo stesso fornirà la documentazione alla Feniof ed alle OO.SS. Nazionali.

Art. 7

ENTE BILATERALE NAZIONALE

Entro il 30 giugno 2006 le parti si impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'Ente Bilaterale per favorire la formazione dei lavoratori del settore.

Non appena lo stesso sarà legalmente costituito, resta inteso che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in ragione dello 0,10% della sola paga base e contingenza più EDR.

Art. 8

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, dai relativi decreti ministeriali applicativi, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

2. In relazione a ciò verrà costituita una Commissione paritetica nazionale di sei componenti della quale fanno parte 3 componenti designati dalle Associazioni datoriali (3 dalla Feniof) e 3 componenti designati dalle Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali, alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;

b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

3. La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma almeno 2 volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Art. 9

Inquadramento delle imprese

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali da parte di tutte le imprese del settore.

A tal fine le parti concordano che uno degli strumenti più rispondenti per generalizzare la normalizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori è costituito dalla riforma in atto del Regolamento di Polizia Mortuaria, di cui al DPR 285/90, e si impegnano ad operare affinché detta riforma possa essere emanata in tempi conformi alle aspettative dei comparti rappresentati.

Considerata la rilevanza che tale problematica riveste, anche in relazione alla funzione sociale dei servizi svolti dalle imprese del settore, le Organizzazioni sindacali si impegnano inoltre ad intervenire presso le competenti Amministrazioni locali perchè le normative di liberalizzazione dei trasporti funebri come definite dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, e come assunte nel testo di riforma del citato D.P.R. 285/90, siano attuate, nella previsione che con essa liberalizzazione salvaguardino ed anzi incrementino i livelli occupazionali salvaguardati dal presente Contratto.

Art. 10

MERCATO DEL LAVORO

Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere sia quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, altresì ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del CCNL.

In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.

Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 1, comma 2, punto a) della legge 125/91.

In caso di eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/1991, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile:

- a. Contratti a tempo determinato;
- b. Somministrazione a tempo determinato;
- c. Contratto di inserimento/reinserimento;
- d. Apprendistato professionalizzante;
- e. Lavoro a tempo parziale;
- f. Lavoro ripartito.

Al fine di creare condizioni di lavoro migliore e di migliore qualità e di favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia se a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito), contratto di inserimento/reinserimento e somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni previste nei successivi articoli.

10.1 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Il presente articolo disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato e recepisce, integrandole, le norme di cui al D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e la normativa vigente in materia.

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del presente CCNL.

Indipendentemente dalla durata del contratto le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore al 25% dell'organico in forza a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore in caso di frazione inferiore all'unità

Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 10 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 3 contratti a tempo determinato.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le seguenti ipotesi:

- a. Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi comprese le seguenti ipotesi:
 - 1) infermità per malattia
 - 2) infortunio sul lavoro;
 - 3) aspettativa;
 - 4) sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - 5) astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
 - 6) ferie.
- b. imprevista intensificazione di attività;
- c. esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- d. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco sede, uffici, magazzini, ecc.;
- e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definito e predeterminato nel tempo;
- g. fase di avvio di nuove attività.

La fase di avvio di nuove attività non può comunque superare i 12 mesi.

La durata del contratto a tempo determinato non può essere superiore a 36 mesi compresa l'eventuale proroga.

Al lavoratore assunto a tempo determinato spettano la 13° e 14° mensilità, il trattamento di fine rapporto e tutti gli altri istituti a carattere differito che spettano ai lavoratori a tempo indeterminato.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato uguali o superiori a sette (7) mesi, per le ipotesi già previste dall'art. 23 comma 2 della Legge 56 del 28/2/1987 hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con le medesime qualifiche.

Detto diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.

Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori assunti con contratto a termine in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e comunque concordato tra le parti.

Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

La durata dell'eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 368/2001.

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

10.2 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La durata massima del contratto di somministrazione è di 6 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 12 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:

- per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;
- per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
- per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

Ai sensi del D.Lgs. 276/03, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, a parità di livello e di mansioni svolte, così come stabilito dall'Art.23 comma 1 del D.Lgs. 276/03.

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati. Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al DL 19/9/94 n. 626 e sue successive modifiche.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA /RSU informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.

Le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni:

- addetto al recupero salme;
- tanatoprattore.

10.3 CONTRATTO DI INSERIMENTO

In conformità e fermo restando i criteri previsti dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

I contratti d'inserimento non possono superare il 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato prevedendo comunque un minimo di 2 assunzioni.

10.3.1 Forma ed elementi del contratto e del progetto

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- a. la durata;
- b. il periodo di prova;
- c. l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d. il livello retributivo.

Nel progetto verranno indicati:

- a. il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b. la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

10.3.2 Durata del contratto

Il contratto di inserimento avrà la durata massima di 15 mesi per i progetti relativi ai lavoratori di tutti i livelli.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di ventiquattro mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

10.3.3 Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 40 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

10.3.4 Rapporto di lavoro

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

Il lavoratore sarà assegnato ad un livello in meno in caso di progetti finalizzati ad inserimenti sino al 4° livello e due livelli in meno nei restanti casi

La durata del periodo di prova, sarà pari alla metà di quanto previsto per il personale assunto a tempo indeterminato.

Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

10.3.5 Retribuzione

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento comporta il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato, disciplinato dal presente contratto, nonché il trattamento discendente dall'art.3 intitolato "contrattazione di secondo livello".

10.3.6 Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata dei contratti di durata superiore.

10.3.7 Trattamento economico di malattia, infortunio e infortunio non sul lavoro

Fatto salvo quanto previsto al precedente comma ai lavoratori assunti con contratto di inserimento e reinserimento verranno corrisposti i medesimi trattamenti previsti per i lavoratori a tempo indeterminato.

10.3.8 Limitazioni sull'utilizzo

I datori di lavoro informeranno annualmente le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti.

Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

10. 4 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire -attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

10.4.1 Disciplina del rapporto

Per instaurare il rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedii e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni con esclusione del 4° super

Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

La durata massima del periodo dell'apprendistato professionalizzante è fissata per:

- 1) 1°,2°,3° livello di 48 mesi;
- 2) 4° livello di 36 mesi;
- 3) 5° livello (necroforo) di 24 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
1° - 2° - 3°	48	16	16	16
4°	36	12	12	12
5° (necroforo)	24	-----	-----	24

- a. nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- b. nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- c. nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, agli apprendisti verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi, sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.

In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

Sarà inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla normale retribuzione loro spettante. Il periodo di compenso sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

Durante il periodo di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla normale retribuzione loro spettante.

Alla conclusione del contratto di apprendistato, il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.

In caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili i periodi di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente contratto.

I contratti di apprendistato non supereranno il 50%, arrotondato alla unità superiore, del personale impiegato nell'azienda in ogni caso è consentita l'assunzione di due lavoratori con contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 40% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

10.4.2 Svolgimento della formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle regioni d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono giudicate idonee alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

10.4.3 Contenuti della formazione

Le parti si impegnano entro il 30 giugno 2006 a definire i contenuti formativi dei profili professionali per i quali è prevista l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

10.5 DIRITTI SINDACALI PER LAVORATORI PART-TIME, INSERIMENTO E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Considerata la necessità di combattere il lavoro nero e le forme irregolari di rapporto e di creare le condizioni per la diffusione di un contesto di leale concorrenza fra le aziende, le parti concordano che, ai soli fini dell'applicazione del titolo III° della legge 20 maggio 1970 n.300, e quindi esclusivamente ai fini dei diritti sindacali, i lavoratori con contratto a tempo parziale vengono computati per intero e vengono calcolati inoltre, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato dopo un periodo di 12 mesi dall'attivazione del rapporto di lavoro, nonché i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art 10.6 Normativa per lavoratori assunti prima del 15/07/2005 con contratto di apprendistato

Per i lavoratori assunti prima del 15/07/2005 con contratto di apprendistato si applica la normativa di cui all'Art. 74 del CCNL 18 luglio 2000.¹

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che, considerate le norme legislative vigenti, può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 18 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni nel V livello;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni del IV, IV super, III e II livello.

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'articolo 16, comma 2 della legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore devono essere dedicate alle materie indicate all'articolo 2, comma 1, lett. a), del D.M. 8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'articolo 2, comma 1, lett. b) del decreto citato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'articolo 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato articolo 16, comma 2, legge n. 196/1997 e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 30 saranno dedicate alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista, minore di anni 18, non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22 e le ore 6 né il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Durante il periodo di formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998.

10.7 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 16 (Orario di lavoro) del presente contratto.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, l'orario di lavoro che non deve essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal CCNL, in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa viene determinata come segue:

- Per la prima metà del periodo di apprendistato: 70% della retribuzione base di cui all'art. 23 comma 3
- Per la seconda metà del periodo di apprendistato: 85% della retribuzione base di cui all'art. 23 comma 3.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative – che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista – e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di apprendistato, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 40% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati. L'azienda in tale passaggio valuterà secondo i seguenti criteri di priorità:

- a) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- b) documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni, così come previsto dalla legge 104/92;
- c) motivi di famiglia opportunamente documentati;
- d) studio, volontariato, opportunamente documentati;
- e) motivi personali.

Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

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

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta come per il personale full time.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione.

Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 25% della prestazione media annua concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 28% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti commi sono comprensive degli istituti legali e contrattuali a carattere differito ivi compreso anche il TFR.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

In caso di lavoro supplementare svolto in via continuativa, si potrà concordare l'eventuale consolidamento delle ore prestate a tale titolo.

Lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nel limite del 10% della prestazione annua concordata. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, e saranno retribuite con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori full-time.

L'orario di lavoro massimo settimanale comprensivo di orario normale, supplementare e straordinario non potrà superare le 45 ore settimanali.

Clausole flessibili ed elastiche

Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili ed elastiche che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 25% annuo della prestazione già concordata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili o elastiche verranno maggiorate, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, del 10% da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione globale mensile. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 38% (28%+10%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

E' riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

I . assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;

- II. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
- III. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno ;
- IV. necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.

L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole flessibili ed elastiche.

In caso di part- time verticale il periodo di comporto di cui all'art. 31 del CCNL verrà proporzionalmente ridotto.

Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà le R.S.A., ovvero le R.S.U. se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.

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

In caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato, l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni presso unità produttive site nello stesso ambito comunale. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

10.8 LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito (cd. "Job Sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazioni.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra il lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, abbia prestato più ore

di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

Durante il periodo di cui al capoverso precedente, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita, senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno e senza diritto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.

È data facoltà al prestatore di lavoro di presentare un altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito, previa accettazione da parte dell'azienda.

- Nota a verbale -

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 6.

Inoltre in considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di lavoro flessibile (C.D. "Contratti atipici") le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi in sede di osservatorio nazionale di cui all'art. 6 del presente Accordo, successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse, cosicché le parti possano procedere alle eventuali modifiche/integrazioni della presente disciplina.

Art. 11

Assunzione, documenti, visita medica

1. L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.
2. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:
 - a) la data di assunzione;
 - b) il livello al quale il lavoratore viene assegnato e le mansioni per le quali è assunto;
 - c) il trattamento economico;
 - d) la durata del periodo di prova.
3. La ditta deve preventivamente presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e consegnarne gratuitamente copia all'atto dell'assunzione.
4. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - a) la carta d'identità o documento equipollente;
 - b) il libretto di lavoro ove in possesso;
 - c) il numero di codice fiscale;
 - d) il certificato generale del casellario giudiziario in data non anteriore a 3 mesi;
 - e) lo stato di famiglia;
 - f) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

5. Prima dell'assunzione le aziende possono, a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica presso gli Enti pubblici all'uopo preposti.

Art. 12

Inquadramento del personale

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 6 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fa riferimento distintamente a tali lavoratori.

1 ^ livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati servizi di adeguata importanza;

2 ^ livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto;

3 ^ livello: impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni che richiedono una generica preparazione professionale, lavoratori che esplicano le pratiche relative al servizio funebre e svolgono mansioni di autista e operazioni connesse, personale specializzato in officina e di falegnameria, intagliatori, ebanisti nonché il facocchio ed i conducenti di motoscafi adibiti al trasporto funebre, tanatoprattore;

4 ^ livello super: vengono inquadrati al 4 ^ livello super i lavoratori di 4 ^ livello con mansione prevalente di necroforo-autista con decorrenza 1/4/1989 ovvero neo assunti nella mansione di necroforo autista dopo 3 anni di presenza nell'attuale 4 ^ livello. Resta inteso che il necroforo-autista inquadrato al 4 ^ livello super con i tempi sopra previsti, continuerà a svolgere le mansioni proprie anche del 4 ^ livello;

4 ^ livello: stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, impiegati tecnici e amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, nonché necrofori autisti non inquadrati al 4 ° livello super, personale di officina qualificato, cocchieri per il tiro a più cavalli fino a due cavalli, capo scuderia, magazzinieri, falegnami, lattinieri, stagnari, lucidatori;

5 ^ livello: custodi, stallieri, aiuto operai di officina e falegnameria, necrofori, aiuto stallieri, operai comuni addetti alle operazioni cimiteriali.

2. Al personale già in servizio, le imprese dovranno comunicare per iscritto il livello al quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si chiarisce che la locuzione contenuta nel 4 comma "*mansioni di autista e operazioni connesse*" si riferisce a quegli autisti che svolgono mansioni promiscue prevalentemente impiegate ma anche operaie.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel ciclo produttivo delle aziende che esercitano attività di "*pompe e trasporti funebri*", così come definita dal presente C.C.N.L., è compresa la completa movimentazione della salma e relativo contenitore, fino alla sepoltura.

Art. 13

Normativa quadri

1. In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti individuano, all'interno del 1^o livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri anche se limitato a determinati servizi di adeguata importanza;
- b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevata importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

2. L'indennità di funzione prevista per i lavoratori a cui è stata attribuita la qualifica di "quadri" è elevata a complessive € 67,14 mensili a far tempo dall'1/10/95, fatte salve condizioni di miglior favore esistenti a livello aziendale.

3. Tale indennità è utile ai soli fini di computo del trattamento di fine rapporto, della 13^a e 14^a mensilità.

4. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

4.1 Informazione - Sul piano informativo, le Aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle Aziende.

4.2 Formazione - Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico d'interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

4.3 Passaggio temporaneo di mansioni - Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

4.4 Brevetti - Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

4.5 Responsabilità civile e/o penale - Le aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

5. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/1985.

Art. 14

Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore:
 - a 2 mesi prorogabile consensualmente di altri due mesi per i lavoratori di 1° livello;
 - a 1 mese prorogabile consensualmente di un altro mese per i lavoratori di 2°, 3°, 4°, 4° super, 5° livello;
2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 11.
3. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.
5. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
6. Impiegati - Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i due mesi di prova per gli impiegati di 1[^] livello e durante il mese per gli impiegati di 2[^] livello, nonché per i lavoratori con mansioni impiegatizie di 3[^] e 4[^] livello ed in corrispondenti mansioni promiscue la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 15

Mutamento e cumulo di mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nei casi di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi per gli impiegati e di due mesi per gli operai.

Art. 16

Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro settimanale viene distribuito con prestazioni su 6 giorni nella settimana.
3. Per gli impiegati amministrativi potrà essere concordata a livello aziendale la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inattività.

5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa non retribuita. Le modalità di fruizione della pausa, anche in relazione ad una sua diversa durata, sono concordate a livello aziendale, fra le rappresentanze dei lavoratori e dell'azienda, tenuto conto delle esigenze di servizio.
6. Nel caso in cui il lavoratore, non in trasferta, chiamato a prestare la propria opera sia impossibilitato ad usufruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno 30 (trenta) minuti nelle ore comprese tra le 12.00 e le 15.00 e/o le 19.00 e le 22.00, allo stesso verrà riconosciuto una indennità chiamata convenzionalmente di "salto pasto" di complessivi € 6,97 per ogni pausa non usufruita.
7. L'azienda nel fissare con le strutture sindacali aziendali i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
8. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestivamente cognizione.
9. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

16.1: durata massima dell'orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/03 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
2. Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.
3. I periodi di assenza retribuita a qualunque titolo non sono presi in considerazione ai fini della suddetta media.
4. La contrattazione integrativa può ampliare tale periodo fino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.
5. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, compreso l'orario normale contrattuale, l'orario straordinario nonché l'orario di lavoro in regime di flessibilità di cui all'art.10.2 , è di 52 ore.
6. Le ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili e le ore di viaggio in trasferta non alla guida, benché retribuite, sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

16.2 : Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

1. Le aziende potranno adottare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, realizzando l'orario normale contrattuale di lavoro come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa informazione delle strutture sindacali delle modalità operative, programmi tendenzialmente annuali, comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale sino al limite di 48 ore per un massimo di 96 ore nell'anno.
2. Tali ore non costituiscono lavoro straordinario ed a fronte di esse, l'azienda concederà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione.
3. Sia nel caso di superamento delle 40 ore che in quello di riduzione delle 40 ore per flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale. Al-

trasi le ore prestate oltre l'orario contrattuale saranno compensate, nello stesso periodo, con la maggiorazione pari al 15% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

4. Nel caso in cui a fronte di prestazioni in eccedenza rispetto al regime di flessibilità non siano accordati corrispondenti riposi compensativi entro 4 mesi dall'effettuazione richiesta in regime di flessibilità, per le ore richieste dalle 40 alle 48 si applicherà la percentuale prevista per il prolungamento orario (27% del minimo tabellare e indennità di contingenza).
5. Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro straordinario.
6. Al lavoratore che non abbia effettuato per giustificato motivo, anche parzialmente le ore in eccedenza rispetto al regime di flessibilità, le stesse potranno essere recuperate con eventuali prestazioni differite.
7. Eventuali scostamenti dal programma come sopra definito, saranno tempestivamente portati a conoscenza delle R.S.A. o R.S.U.
8. In caso di prestazione lavorativa articolata su 5 giornate i due giorni di riposo non devono necessariamente essere consecutivi.

16.3: regimi particolari di flessibilità

1. Per obiettive esigenze di servizio, è facoltà del datore di lavoro, fermo restando il rispetto degli orari giornalieri previsti, richiedere ai lavoratori, fino ad un massimo del 25% del personale con un minimo di quattro lavoratori, entro la fine dell'orario di lavoro del giorno precedente, la variazione dell'inizio del turno, nella misura massima di 1 ora, cui farà riscontro una corrispondente variazione del termine dell'orario di lavoro giornaliero. Tale variazione sarà compensata con la maggiorazione pari al 10% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.
2. I lavoratori impegnati in detta disponibilità si alterneranno sulla base di una programmazione almeno trimestrale. A livello aziendale verrà verificato con la RSU/RSA la programmazione e l'articolazione dei periodi da assegnare ai lavoratori al fine di garantirne una equa ripartizione.
3. La contrattazione integrativa potrà incrementare tale variazione.
4. Ulteriori modalità applicative potranno essere previste aziendalimente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Le parti richiamano espressamente il quinto comma dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che esclude dalla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, gli impiegati con funzioni direttive.
2. A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.
3. La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive non si applica quando sia richiesto il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

16.4 : riduzione dell'orario di lavoro annuo

1. Dall'1/6/86 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue attraverso la concessione di riposi compensativi il cui utilizzo avverrà tenute presenti le esigenze aziendali.
2. A far data dal 1/4/1989 l'orario di lavoro annuo è ridotto di 1 giornata.
3. Con il 1/10/90 l'orario di lavoro è ridotto di un'ulteriore giornata.
4. Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.
5. L'ulteriore riduzione di cui ai commi 2 e 3 si cumula con le 40 ore di riduzione previste dal comma 1 e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati, tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali, tenute presenti anche le esigenze del singolo.
6. Se entro il 31 dicembre di ciascun anno non potranno essere concessi, detti riposi saranno compensati con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno.

Art 17

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire come permessi compensativi le prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, le ore di prestazione di lavoro straordinario in eccedenza a quanto stabilito dall'art. 18 del presente contratto (lavoro straordinario, notturno,e festivo) nel limite massimo di 100 ore annue, da utilizzarsi entro i periodi di maturazione di sei mesi previsti dall'art. 16.1 (Durata massima dell' orario di lavoro) del presente contratto.
3. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche a gruppi di 4 o 8 ore.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto anche delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore non godute per cause imputabili al lavoratore che ne hanno impedito la fruizione potranno essere utilizzate nel semestre successivo e/o retribuite alla fine di ogni anno.
6. A livello aziendale saranno realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono retribuite con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art. 18

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale contrattuale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata dell'orario normale contrattuale di lavoro di cui all'art. 16 (Orario di lavoro).

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi o in ore notturne deve esser compensato con la quota oraria di retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali da calcolarsi esclusivamente sulla retribuzione tabellare e la contingenza:

- lavoro straordinario diurno feriale 30%
- lavoro straordinario notturno 50%
- lavoro straordinario festivo 65%
- lavoro straordinario notturno festivo 75%
- lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
- lavoro notturno 25%

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le 230 ore annue pro-capite.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
- d) esigenze tecniche organizzative produttive o sostitutive previste dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 19 Lavoro domenicale

1. Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 4,65, a far tempo dall'1.10.95, per ogni domenica lavorata.

2. A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità nel trattamento per ferie, festività, tredicesima, quattordicesima mensilità saranno corrisposte, a far tempo dall'1/10/95, come importo aggiuntivo all'indennità medesima.

3. L'indennità per lavoro domenicale non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

4. La predetta indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti a tale titolo concessi in sede aziendale.

Art. 20

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

3. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, l'operaio avrà diritto ad una indennità pari al 65% della retribuzione tabellare e contingenza di una giornata lavorativa.

4. In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari al 65%.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si dà atto che l'ultima parte del secondo comma dell'art. 20 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 21

Ricorrenze festive

1. Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 19.

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito, in sostituzione o in aggiunta;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1^a gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Pasqua (mobile);

4) il giorno del lunedì dopo Pasqua (mobile);

5) 25 aprile;

6) 1 maggio;

- 7) 2 giugno;
- 8) Assunzione (15 agosto);
- 9) Ognissanti (1 ^ novembre);
- 10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 11) Natale (25 dicembre);
- 12) Il giorno 26 dicembre;
- 13) Festa del patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Per il Comune di Roma la festa del Santo Patrono è fissata, ai sensi del DPR 792/85, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

3. Qualsiasi variazione, anche in aumento, stabilita da disposizioni di legge nell'elenco delle solennità, si intenderà riportata nell'elenco di cui sopra.

4. In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività infrasettimanale, in modo che rimanga invariato il numero complessivo delle suddette festività.

5. Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 18 del presente contratto.

6. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui ai punti b) e c) cadano in giornata di domenica, al lavoratore spetta, visto l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di festività col giorno di riposo compensativo od altra giornata comunque libera da prestazioni lavorative.

7. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

8. Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione del lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

9. Il trattamento di festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.

10. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

11. Festività abolite. Legge 5 marzo 1977 n. 54

11.1 per quanto riguarda le festività soppresse dalla legge n. 54/77, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno n.32 ore di permesso retribuito.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSA/RSU, diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

11.2 Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le festività soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

11.3 I permessi di cui sopra saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non possa usufruire nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

11.4 Il pagamento di dette festività avverrà, in base alla retribuzione in vigore a dicembre di ciascun anno, insieme alle competenze stipendiali di gennaio.

11.5 Nel caso in cui le festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 22

Ferie

- 1.** I lavoratori, per ogni anno di servizio, hanno diritto a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni lavorativi nel caso di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.
- 2.** Qualora la prestazione settimanale sia distribuita su cinque giornate (settimana corta) il periodo di ferie pagate è pari a 22 giorni lavorativi.
- 3.** In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.
- 4.** Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero mentre non sarà considerata la frazione inferiore ai 15 giorni.
- 5.** In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
- 6.** In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
- 7.** Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
- 8.** L'epoca delle ferie sarà stabilita, secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti.
- 9.** Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
- 10.** Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usu-

fruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

NOTA A VERBALE

In data 20 febbraio 1996 le parti hanno raggiunto consensualmente la seguente interpretazione: la retribuzione da corrispondere di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 22, è quella prevista dal punto 4 dell'art. 39, fermo restando gli istituti in cui sia anche espressamente prevista la sua esclusione.

Art. 23

Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore tre giornate di permesso retribuito.
3. Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, l'azienda concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia; di 5 giorni di cui tre retribuiti, se l'evento si è verificato fuori dalla provincia e i giorni di viaggio saranno retribuiti nella misura massima di giorni due.
4. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
5. Al lavoratore che dona gratuitamente il proprio sangue spetta per la giornata di riposo la normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato ai sensi dell'art. 2 legge 13 luglio 1967 n. 584.
6. Al lavoratore che contrae matrimonio, in occasione dello stesso, sarà concesso un congedo di 15 giorni, dedotto quanto eventualmente corrisposto per tale titolo dall'Istituto della Previdenza Sociale.
7. Ai fini del diritto all'assegno per congedo matrimoniale i lavoratori interessati devono presentare al datore di lavoro entro il sessantesimo giorno successivo a quello della celebrazione del matrimonio il certificato relativo rilasciato dalla competente autorità comunale oppure il certificato di famiglia dal quale risultino i dati essenziali del matrimonio celebrato.
8. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 24

Assenze

1. Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro delle giornate in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.
2. Le assenze non giustificate sono soggette alle norme disciplinari di cui all'art. 62.

Art. 25

Interruzioni e spostamenti di lavoro

- 1.** In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
 - a) per le ore perdute ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione tabellare e l'indennità di contingenza con la facoltà per l'azienda di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;
 - b) per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile per evitare la presentazione al lavoro, sarà corrisposta l'intera retribuzione per la prima giornata;
 - c) per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
- 2.** Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
- 3.** Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al T.F.R.

Art. 26

Trasferimento

- 1.** Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
- 2.** Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Competeranno altresì le indennità previste nella nuova sede di destinazione se di miglior favore e sempre che siano riferite a mansioni che vengono mantenute anche nell'attività svolta nella nuova sede.
- 3.** Al lavoratore trasferito da una unità all'altra extra provincia con distanza non inferiore ai cento chilometri da quella ove prestava la propria opera in origine, sarà riconosciuto in caso di effettivo cambio di residenza, per un periodo di sei mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
- 4.** Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1^a e 2^a livello all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il dipendente che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
- 5.** Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.
- 6.** E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.
- 7.** Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro

precedentemente alla comunicazione del trasferimento avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

8. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

9. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 27

Servizio militare

1. In caso di chiamata alle armi per obbligo di leva si applicano le norme del decreto legge 13 settembre 1946, n. 303; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed il tempo passato sotto le armi si considera come passato in servizio presso l'azienda agli effetti del T.F.R. e della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

2. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370, ed il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

3. Esaurito il servizio il lavoratore deve presentarsi in azienda nel termine di 30 giorni. In difetto viene considerato dimissionario.

Art. 28

Lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- due giorni per ciascun esame universitario;
- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore.
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al comma precedente.

4. I lavoratori di cui al 1^o comma hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

5. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda.

Art. 29

Aspettativa

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificati motivi di carattere privato, l'azienda potrà concedere, a far tempo dall'1.10.95, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Art. 30

Volontariato

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

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

Art. 31

Trattamento di malattia e infortunio

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

3. Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

4. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

5. Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

6. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

7. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

8. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

9. Per i casi di tbc - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

- 10.** Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
- 11.** Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
- il lavoratore è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;
 - nel caso in cui al livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
 - sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
- 12.** In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
- 13.** Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
- 14.** Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
- 15.** Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia.
- 16.** Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
- 17.** Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.
- 18.** Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
- 19.** Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto:
- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180[^] giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
 - dal 181[^] giorno al 270[^] giorno di assenza il 65% della retribuzione globale.
- 20.** Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta una integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino alla guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.
- 21.** Al dipendente infortunato sul lavoro sarà conservato il posto per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.
- 22.** L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporta previsti dal 4[^] comma del presente articolo.
- 23.** Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.
- 24.** Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione tabellare mensile e contingenza per 6 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi. Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

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

26. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

27. Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 32

Dichiarazione congiunta sulle malattie usuranti

Le parti si attiveranno congiuntamente entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, presso le sedi istituzionali competenti, al fine di promuovere il riconoscimento, nell'ambito della disciplina sulle mansioni usuranti, quelle individuate in un'apposita commissione paritetica costituita fra le parti.

Art. 33

Dichiarazione congiunta sulle malattie professionali

Le parti si attiveranno congiuntamente, presso le sedi istituzionali competenti, al fine di promuovere il riconoscimento, nell'ambito della disciplina sulle malattie professionali, quelle individuate in un'apposita commissione paritetica costituita fra le parti.

Art. 34

Tutela delle persone handicappate

1. La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minori con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9/12/77 n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 35

Cure termali

1. Le parti si riservano di incontrarsi per definire la regolamentazione della concessione dei periodi per l'effettuazione di cure termali in base alle normative che saranno emanate in materia, avuto riguardo anche alla applicazione della deliberazione 22 febbraio 1991, n. 15, assunta dal consiglio di Amministrazione dell'INPS.

Art. 36

Tutela delle persone tossicodipendenti

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accer-

tamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

7. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 37

Etilismo

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'aspettativa ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 38

Trattamento di gravidanza e puerperio

1. Si rinvia alle disposizioni di legge attualmente in vigore in materia.

Art. 39

Trattamento economico

1. Il trattamento economico base è costituito:

- a) dalla paga tabellare mensile di cui all'allegata tabella;
- b) dall'indennità di contingenza.

2. La retribuzione tabellare è quella indicata dal presente contratto.

3. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.

4. La retribuzione globale mensile è quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo od assegno ad personam nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposto con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Art. 40

Corresponsione della retribuzione

1. La corresponsione della retribuzione semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali.

2. Nel caso l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 41

Determinazione della paga tabellare oraria e giornaliera

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per 173.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

Art. 42

Aumenti salariali e parametri

I minimi tabellari mensili, in vigore al 31 marzo 2004, sono aumentati dei seguenti importi e secondo le seguenti scadenze, con riferimento al parametro 113 del 4° livello:

€ 40,00 mensili lorde dall'1 luglio 2005

€ 25,00 mensili lorde dall'1 gennaio 2006

€ 27,00 mensili lorde dall'1 luglio 2006

Gli aumenti retributivi e i minimi tabellari degli altri livelli sono individuati di conseguenza con riferimento al parametro 113 del 4° livello. L'individuazione della paga oraria giornaliera avviene attraverso il divisore 173.

I parametri, sono i seguenti

1°	174
2°	146
3°	126
4° super	120
4°	113
5°	100

Livelli	Minimi Preced.	Aum.dal 1 07 2005	Min.dal 1 07 '05	Tot.dal 01 07 '05	Aum.dal 01 01 '06	Min.dal 01 01 '06	Tot. dal 01 01 '06	Aum.da l 1 07 '06	Min.dal 1 07 '06	Tot. Dal 01 07 '06
1	977,91	61,59	1.039,50	1.578,26	38,50	1.078,00	1.616,76	41,58	1.119,57	1.658,33
2	820,37	51,68	872,05	1.404,57	32,30	904,35	1.436,87	34,88	939,24	1.471,76
3	707,91	44,60	752,51	1.280,66	27,88	780,39	1.308,54	30,11	810,49	1.338,64
4s	674,66	42,48	717,14	1.243,07	26,55	743,69	1.269,62	28,67	772,36	1.298,29
4	635,32	40,00	675,32	1.201,20	25,00	700,32	1.226,20	27,00	727,32	1.253,20
5	562,24	35,40	597,64	1.120,77	22,12	619,76	1.142,89	23,89	643,66	1.166,79

Livelli	Contingenza	E.D.R.
1	528,43	10,33
2	522,19	10,33
3	517,82	10,33
4s	515,60	10,33
4	515,55	10,33
5	512,80	10,33

Art 43
UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, verrà corrisposto un importo "una tantum".

Tale importo, pari a €. 550,00 lordi riferite al parametro 113 del IV livello, spetta in relazione al periodo 1 aprile 2004 al 30 giugno 2005.

Gli importi una tantum relativi agli altri livelli saranno individuati di conseguenza.

L'erogazione dell'importo una tantum sarà così scaglionata:

- con il foglio paga riferito al mese di luglio 2005: € 300,00 relativamente al periodo 1 aprile 2004 – 31 dicembre 2004;
- con il foglio paga riferito al mese di gennaio 2006: € 250,00 relativamente al periodo 1 gennaio 2005 – 30 giugno 2005.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per il personale assunto successivamente al 1° aprile 04, l'importo una tantum verrà erogato pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

L'una tantum di cui sopra non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Con la corresponsione di tale importo si intende assolto, fino alla data di stipula del presente accordo, ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

Una tantum luglio 2005	Una tantum gennaio 2006
461,95	384,96
387,61	323,01
334,51	278,76
318,58	265,49
300,00	250,00
265,49	221,24

Art. 44
Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre l'azienda corrisponderà al lavoratore una 13^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiore ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
3. Il rateo della tredicesima mensilità va computato ai fini del T.F.R. e dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 45

Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una 14^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile entro il 15 luglio di ciascun anno.
2. Detta erogazione è riferita al periodo 1^a luglio-30 giugno.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima erogazione per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
4. Il rateo della quattordicesima erogazione è computabile ai fini del T.F.R. e dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 46

Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure distinte per ciascun livello di appartenenza.
2. Detti aumenti sono:

per il 1 ^a livello	di € 25,82
per il 2 ^a livello	di € 22,21
per il 3 ^a livello	di € 20,14
per il 4 ^a livello super	di € 18,59
per il 4 ^a livello	di € 18,59
per il 5 ^a livello	di € 17,56
3. Tutti gli aumenti periodici di anzianità maturati alla data del 30 aprile 1985 rimangono congelati nel valore in atto a tale data e non saranno più oggetto di rivalutazione.
4. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.
5. Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 10 aumenti di anzianità fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.
6. In caso di passaggio di livello, la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

7. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in un numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento), dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello di inquadramento.

8. Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.

9. Durante il periodo di validità del contratto l'importo degli aumenti per anzianità già maturati non dovranno essere ricalcolati per effetto delle variazioni delle retribuzioni tabellari.

Art. 47

Indennità di reperibilità

1. In relazione alle esigenze di servizio, l'azienda può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo, in tal caso, di fornire all'impresa le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e l'azienda, nel richiederla, seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.
2. La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:
 - o al 10% del minimo tabellare più contingenza, per ogni turno di reperibilità richiesto dal lunedì al venerdì di norma (per un massimo di 6 giorni consecutivi feriali – 5 se viene applicata in azienda la settimana corta);
 - o al 14% del minimo tabellare più contingenza, per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi di norma (per un massimo di 1 turno – 2 se viene applicata in azienda la settimana corta).
3. sono a carico delle aziende le spese per l'eventuale installazione e comunque per l'uso di telefoni e/o apparecchiature atte a reperire i dipendenti per le esigenze del servizio.
4. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo, a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, e comunque non inferiore a tre ore. Fermo restando il trattamento retributivo minimo equivalente a tre ore, le sole ore effettivamente lavorate concorrono alla formazione del monte ore di lavoro straordinario.
5. Nelle prestazioni superiori alle 3 ore, le frazioni di ore verranno sommate nell'arco del mese in corso ed i residui nel mese successivo.
6. Per prestazioni svolte nell'ambito del turno di reperibilità si intendono gli interventi riferiti a:
 - recupero salme (infortunistica);
 - chiusura feretro;
 - urgenze su richiesta dei familiari;
 - vestizione.
7. L'arco temporale di reperibilità ha inizio dalla cessazione del turno e termina all'inizio del turno successivo. Per turno si intende quello normalmente praticato dall'azienda.
8. A livello aziendale, per particolari esigenze, le parti potranno individuare forme di reperibilità diverse, nel rispetto della disponibilità espressa individualmente dal lavoratore.

- **Nota a verbale** -

Esempio di calcolo per reperibilità:

(minimo tabellare + contingenza)

173 x 10% x ore di reperibilità

Art. 48

Indennità di trasferta

1. L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta.
2. In tal caso, allo stesso spetta il seguente trattamento:
 - a. rimborso spese sostenute per il viaggio;
 - b. rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere effettivamente tali spese;
 - c. una diaria di € 7,75 lorde solo se la trasferta prevede il pernottamento e per ogni notte trascorsa in trasferta, a decorrere dall'1/8/2000.
3. Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto, a far tempo dall'1/10/1995, un concorso spese di complessive € 10,33 per ogni pasto.

Art. 49

Rimborso spese mezzi di locomozione

1. Al lavoratore che usa un proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese commisurato ai valori chilometrici delle tariffe A.C.I.

Art. 50

Indennità varie

1. Sono istituite le seguenti indennità:

1.1 Indennità di alta montagna

Agli operai inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

1.2 Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà agli operai un indennizzo da concordarsi fra le associazioni territoriali competenti.

1.3 Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc., sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 7% sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

1.4 Indennità autisti necrofori inquadrati al IV livello super

Agli autisti necrofori inquadrati nel IV livello super viene riconosciuta una indennità di funzione pari a €20,66 mensili con le seguenti modalità:

— € 12,91 a decorrere dall'1/8/1995;

— € 18,08 a decorrere dall'1/1/1996;

— € 20,66 a decorrere dall'1/1/1997.

ovvero dalla data di passaggio al livello superiore (IV S).

Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e di legge.

Laddove per accordi sindacali locali preesistenti vengano svolte dai necrofori-autisti mansioni proprie del IV livello super da lavoratori inquadrati al 3[^] livello agli stessi verrà riconosciuta la stessa indennità di funzione.

1.5 Indennità di responsabilità sanitaria

Agli autisti necrofori del 4[^] livello che svolgono mansioni di polizia mortuaria, specificatamente riferite all'assunzione di responsabilità sanitaria per accertamento del trattamento antiputrefattivo di cui all'art. 32 del DPR 285/90, e/o per la verifica dei feretri ai sensi degli artt. 30, 75 e 77 del DPR 285/90, è riconosciuta una indennità di € 10,33 da erogare con le seguenti modalità:

–€ 2,58 a decorrere dall'1/8/1995;

–€ 5,16 a decorrere dall'1/1/1996;

– € 2,58 a decorrere dall'1/1/1997.

Tale indennità cesserà di essere erogata, qualora non potranno più essere espletate le funzioni che hanno dato luogo a detta indennità, o nel caso di passaggio a livello superiore.

2. In sede aziendale potrà essere concordata la istituzione delle seguenti indennità;

- a) indennità di vestizione;
- b) indennità recupero salme;
- d) discesa salme.

Art. 51

Alloggio personale

1. Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chiede di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

2. Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abi-

tati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti di oltre tre chilometri, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 52

Indumenti di lavoro e protettivi

- 1.** Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno a tutto il personale operaio due tute o indumenti equivalenti nonché gli indumenti protettivi necessari all'espletamento della propria mansione.
- 2.** L'azienda terrà, in dotazione, impermeabile con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.
- 3.** Nel caso in cui l'azienda non provveda alla fornitura degli indumenti di lavoro sarà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di € 0,36 giornaliera.
- 4.** Le aziende che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornire gratuitamente una tenuta estiva, una invernale ed un soprabito, la cui sostituzione sarà effettuata in base allo stato d'uso, previa verifica con le R.S.A. o R.S.U.

Art. 53

R.C.O.

Il datore di lavoro è tenuto a stipulare per il personale dipendente, una polizza R.C.O, a copertura dei danni causati in occasione dell'espletamento delle loro mansioni.

Art. 54)

Passaporto

Nel caso l'azienda abbia necessità di far svolgere ai dipendenti servizi che prevedono la loro trasferta in Stato estero per cui necessita il passaporto, gli oneri relativi al rilascio del documento e del suo rinnovo, se utilizzato a fini aziendali, saranno da essa sostenuti.

Art 55– certificato abilitazione professionale C.a.p.

Qualora al lavoratore fosse richiesto il possesso del certificato di abilitazione professionale (C.A.P.) riguardante la conduzione di autobus di accompagnamento funerario, l'azienda assume gli oneri riferiti all'ottenimento del certificato e del suo rinnovo annuale.

Art. 56

Ritiro patente

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna nelle aziende fino a 15 dipendenti. L'autista durante questo periodo dovrà essere adibito, qualora l'azienda ne abbia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

2. Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro in cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il T.F.R. di cui all'art. 63 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 57

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Entro il 30 ottobre 2005 verrà individuato di comune accordo tra le parti il "fondo di previdenza complementare" cui aderire.

Perfezionata l'adesione al fondo, non appena intervenga un quadro legislativo che consenta lo smobilizzo del TFR, l'azienda si impegna a farvi confluire il TFR maturando dei lavoratori che vorranno aderire.

Il contributo a carico del datore di lavoro non potrà superare l'1% degli elementi retributivi validi ai fini del calcolo del TFR con decorrenza 1 gennaio 2006.

Art. 58

Ambiente di lavoro e salute

1. Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, proporre ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'incolumità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali o comunque legate all'ambiente di lavoro;

- verificare altresì l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali delle lavoratrici madri.

2. Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

a) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate.

b) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

3. Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

4. Detto libretto deve contenere:

a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;

b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

5. Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

6. I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 59

Sicurezza sul lavoro

1. In relazione al decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626, concernente "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nel luogo di lavoro", le parti stipulanti, in considerazione di quanto stabilito dall'art. 6 del decreto legge 30 novembre 1994, n. 658, ed in applicazione dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, procederanno a specificarne le modalità applicative nel corso dei lavori della commissione tecnica paritetica di cui al protocollo di intesa del 26 luglio 1995, nel rispetto dei termini previsti dallo stesso decreto legislativo n. 626/94 e comunque non oltre il 31/12/9

2.

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda la saldatura degli zinchi ed i carichi, le parti prendono atto delle evoluzioni tecniche in corso, e assumono l'impegno della loro adozione, in relazione alle esigenze del servizio.

Art 60

Dichiarazione congiunta in materia di sicurezza sul lavoro

Fermo restando quanto disposto dal Dlgs 626/94 e successive modifiche e dall'art. 59 del CCNL, le Parti convengono di esaminare la materia all'interno dell'Osservatorio nazionale.

Art. 61

Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

- 1.** In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del T.F.R. e/o di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.
- 2.** In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. stabilito nel presente contratto come per il caso di licenziamento.
- 3.** Nel comune proposito di salvaguardare l'occupazione, in caso di cessazione d'appalto, una delle parti porterà a conoscenza dell'Osservatorio regionale, laddove costituito, ovvero di quello nazionale, le problematiche occupazionali eventualmente presenti sull'appalto, allo scopo di individuare soluzioni ottimali per entrambe le parti, almeno 60 gg. prima della scadenza.

Art. 62

Norme disciplinari

- 1.** Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare gli eventuali cambiamenti.
- 2.** Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti il servizio, dipendono dai rispettivi superiori.
- 3.** Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con i lavoratori modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.
- 4.** Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.
- 5.** Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa.
- 6.** Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 7.** In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 8.** Le mancanze del lavoratore potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
 - e) licenziamento con indennità e senza preavviso.
- 9.** La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere

applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).

10. Il licenziamento con indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

11. Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 63

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati:

- 1) mesi tre per gli impiegati di 1^o livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2^o livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati dei livelli 3^o, 4^o.

B) Per gli operai non in prova, quattordici giorni lavorativi.

2. Per tutto il personale, in caso di dimissioni il periodo di preavviso è ridotto del 50%.

3. 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.

4. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del T.F.R.

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

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

8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno aver luogo mediante comunicazione scritta e diretta e appesa all'albo dell'azienda il giorno di sabato.

Art. 64

Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro agli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge 297 del 1982;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13[^] mensilità;
- 6) 14[^] mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale anche se corrisposte eventualmente in sede aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In deroga a quanto previsto dal punto 7, si richiama la disposizione relativa all'indennità di funzione prevista per i necrofori inquadrati al IV livello Super.

PRECISAZIONE A VERBALE

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità al 30 maggio 1982 le parti si danno atto che per l'anzianità maturata dal personale operaio sino al 30 giugno 1973 spetta un importo pari al 15/30 della retribuzione globale mensile per ogni anno di anzianità.

Art. 65

Indennità in caso di morte

1. Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli articoli 63 e 64 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuta dall'azienda.

2. Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 64 del presente contratto.

3. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

4. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore del lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

5. Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termini di contratto nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno:

Art. 66

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il T.F.R. anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.
2. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 67

Condizioni di miglior favore

1. Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali, sia collettive concesse per accordi locali o aziendali (salvo che contengano clausole di assorbimento).

Art. 68

Sostituzione degli usi

1. Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'art. 64 per il T.F.R. relativo alla anzianità di servizio sino al 1^o luglio 1973 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 27 sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 69

Restituzione dei documenti di lavoro

1. Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ove in possesso del lavoratore, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti della sua volontà.
2. Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

L'azienda procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso.

Art. 70

Norma generale

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

Art. 71

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva e pertanto avrà vigore dal 1/01/2005 e fino a tutto il 31/12/2008; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31/12/2006.

2. Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1/7/2005.

3. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

INDICE GENERALE

Introduzioni

Nota alla pubblicazione

Art. 1 Relazioni sindacali

1. premessa
2. Informazione
- 3.** livello nazionale
- 4 livello territoriale
- 5 ..livello aziendale

Art 2 Rapporti sindacali

1. strutture sindacali aziendali
- 2.** permessi sindacali
- 3.** affissione comunicati
- 4.** assemblee del personale e referendum
- 5.** sede sindacale
- 6.** contributi sindacali
- 7.** diritti sindacali

Art 3 Contrattazione di secondo livello

Art. 4 Adempimenti in caso di sciopero

Art 5 Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

- 1.1 livello aziendale o di unità produttiva
- 1.2 livello territoriale
- 1.3 livello nazionale

Art. 6 Costituzione dell'osservatorio nazionale

-Nota a verbale

Art 7 Ente Bilaterale Nazionale

Art. 8 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 9 Inquadramento delle imprese

Art. 10 Mercato del lavoro

- 10.1 Contratti a tempo determinato
- 10.2 Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- 10.3 Contratto di inserimento
 - 1 Forma ed elementi del contratto e del progetto
 - 2 Durata del contratto
 - 3 Attività formativa
 - 4 Rapporto di lavoro

- 5 Retribuzione
 - 6 Trattamento malattia ed infortunio non sul lavoro
 - 7 Trattamento economico di malattia, infortunio e infortunio non sul lavoro
 - 8 Limitazioni all'utilizzo
- 10.4 Apprendistato professionalizzante
- 10.4.1 Disciplina del rapporto
 - 10.4.2. Svolgimento della formazione
 - 10.4.3. Avviso comune
- 10.5 Diritti sindacali per lavoratori part-time, inserimento e apprendistato professionalizzante
- 10.6 Apprendistato – Per lavoratori assunti prima del 15/07/2005
- 10.7 Lavoro a tempo parziale
- 10.8 Lavoro ripartito
- nota a verbale-
- Art. 11 Assunzione, documenti, visita medica
- Art. 12 Inquadramento del personale
- Dichiarazione a verbale-
 - Dichiarazione a verbale-
- Art. 13 Normativa quadri
- Art. 14 Periodo di prova
- Art. 15 Mutamento e cumulo di mansioni
- Art. 16 Orario di lavoro
- 16.1 Durata massima dell'orario di lavoro
 - 16.2 Orario normale di lavoro in regime di flessibilità
 - 16.3 Regimi particolari di flessibilità
 - Dichiarazione a verbale- - 16.4 Riduzione dell'orario di lavoro annuo
- Art. 17 Banca delle ore
- Art. 18 Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 19 Lavoro domenicale
- Art. 20 Riposo settimanale
- Art. 21 Ricorrenze festive
- Art. 22 Ferie
- Nota a verbale
- Art. 23 Permessi
- Art. 24 Assenze
- Art. 25 Interruzioni e spostamenti di lavoro
- Art. 26 Trasferimento
- Art. 27 Servizio militare

Art. 28	Lavoratori studenti
Art. 29	Aspettativa
Art. 30	Volontariato
Art. 31	Trattamento di malattia e infortunio
Art. 32	Dichiarazione congiunta sulle malattie usuranti
Art. 33	Dichiarazione congiunta sulle malattie professionali
Art. 34	Tutela delle persone handicappate
Art. 35	Tutela delle persone tossicodipendenti
Art. 36	Etilismo
Art. 37	Cure termali
Art. 38	Trattamento di gravidanza e puerperio
Art. 39	Trattamento economico
Art. 40	Corresponsione della retribuzione
Art. 41	Determinazione della paga tabellare oraria e giornaliera
Art. 42	Aumenti salariali e parametri
Art. 43	Una Tantum
Art. 44	Tredicesima mensilità
Art. 45	Quattordicesima mensilità
Art. 46	Aumenti periodici di anzianità
Art. 47	Indennità di reperibilità
Art. 48	Indennità di trasferta
Art. 49	Rimborso spese mezzi di locomozione
Art. 50	Indennità varie
Art. 51	Alloggio personale
Art. 52	Indumenti di lavoro e protettivi
Art. 53	R.C.O.
Art. 54	Passaporto
Art. 55	C.a.p.-Certificato Abilitazione Professionale
Art. 56	Ritiro patente
Art. 57	Previdenza complementare
Art. 58	Ambiente di lavoro e salute
Art. 59	Sicurezza sul lavoro -Nota a verbale
Art. 60	Dichiarazione congiunta in materia di sicurezza sul lavoro
Art. 61	Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda
Art. 62	Norme disciplinari
Art. 63	Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 64	Trattamento di fine rapporto (TFR)

-Dichiarazione a verbale-

-Precisazione a verbale-

- Art. 65 Indennità in caso di morte
- Art 66 Inscindibilità delle disposizioni del contratto
- Art 67 Condizioni di miglior favore
- Art 68 Sostituzione degli usi
- Art 69 Restituzione dei documenti di lavoro
- Art 70 Norma generale
- Art. 71 Decorrenza e durata

INDICE ANALITICO