
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per il personale dipendente da imprese esercenti

attività di assistenza

attività cimiteriali

attività funebri

aderenti alla Associazione ASNAF&AS

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**Per il personale dipendente da imprese esercenti
attività di assistenza
attività cimiteriali
attività funebri
aderenti alla Associazione ASNAF&AS**

INDICE

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – ambito di applicazione
- Art. 2 – disposizioni generali
- Art. 3 – inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 4 – condizioni di miglior favore
- Art. 5 - decorrenza e durata

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 6 – informazione
- Art. 7 – contrattazione
- Art. 8 – pari opportunità
- Art. 9 – garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
- Art. 10 – volontariato

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 11 – assunzione del personale
- Art. 12 – documenti di assunzione
- Art. 13 – visite mediche
- Art. 14 – periodo di prova

Titolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 15 – mansioni e variazioni temporanee delle stesse
- Art. 16 – cumulo di mansioni
- Art. 17 – passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica
- Art. 18 – orario di lavoro
- Art. 19 – riposo settimanale
- Art. 20 - festività
- Art. 21 – permessi
- Art. 22 – ferie
- Art. 23 – diritto allo studio
- Art. 24 – patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio
- Art. 25 – qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Titolo V

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

- Art. 26 – assenza per malattia e infortunio e trattamento economico
- Art. 27 – assicurazione per infortunio sul lavoro
- Art. 28 – tutela della salute ed ambiente di lavoro

Titolo VI
DOVERI DEL LAVORATORE

- Art. 29 – comportamento in servizio
- Art. 30 – ritardi e assenze
- Art. 31 – provvedimenti disciplinari

Titolo VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 32 – cause di estinzione del rapporto
- Art. 33 – preavviso
- Art. 34 – trattamento di fine rapporto
- Art. 35 – restituzione dei documenti di lavoro

Titolo VIII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 36 – il sistema di classificazione del personale
- Art. 37 – passaggio di posizione e di categoria
- Art. 38 – retribuzione
- Art. 39 – posizioni economiche a regime
- Art. 40 – inquadramento del personale nel sistema di classificazione
- Art. 41 – norma transitoria e norma di primo inquadramento
- Art. 42 – determinazione della paga giornaliera e oraria
- Art. 43 – lavoro straordinario: ordinario, festivo, notturno
- Art. 44 – reperibilità
- Art. 45 – tredicesima mensilità
- Art. 46 – corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga
- Art. 47 – abiti di servizio
- Art. 48 – trasferte
- Art. 49 – indennità per servizio festivo e notturno
- Art. 50 – ritiro della patente

Titolo IX
RAPPORTI DI LAVORO E FLESSIBILITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE BIAGI

- Art. 51 – rapporto di lavoro part-time
- Art. 52 – contratti di inserimento
- Art. 53 – rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art. 54 – apprendistato
- Art. 55 – inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati
- Art. 56 – lavoro ripartito
- Art. 57 – lavoro intermittente

Titolo X
DIRITTI SINDACALI

- Art. 58 – r.s.u.
- Art. 59 – assemblea
- Art. 60 – permessi sindacali
- Art. 61 – aspettativa sindacale
- Art. 62 – contributi sindacali
- Art. 63 – conciliazione in sede sindacale

NORMA PROGRAMMATICA
DICHIARAZIONE A VERBALE

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente delle aziende ed imprese aderenti alla Associazione ASNAF&AS, operanti nell'ambito delle attività dei servizi di assistenza, cimiteriali e funebri.

2. Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 2 – disposizioni generali

1. Per quanto non previsto o parzialmente regolato dal presente contratto si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per il rapporto di lavoro di natura privata nonché allo statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

2. I lavoratori debbono altresì osservare le norme regolamentari emanate dalle datrici cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 3 – inscindibilità delle norme contrattuali

1. Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Art. 4 – condizioni di miglior favore

1. Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e *ad personam* le condizioni in atto alla stipula.

2. In sede di confronto a livello territoriale verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

Art. 5 – decorrenza e durata

1. Il presente contratto entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione e scade il 31.12.07 per gli aspetti normativi.

2. I bienni economici di riferimento del CCNL sono rispettivamente definiti nei periodi:
dall'1.1.04 al 31.12.05

e

dall'1.1.06 al 31.12.07

ove non diversamente indicato.

3. Le parti convengono che relativamente all'insieme dell'ambito normativo ed economico del presente CCNL, ove non diversamente indicato, per data di decorrenza dei singoli istituti si intende quella della firma dello stesso.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – informazione

Le parti si impegnano a costituire e mantenere un corretto, costante e programmato sistema di relazioni sindacali, con la più ampia diffusione di dati e conoscenze in modo da consentire una precisa applicazione degli accordi di lavoro nel rispetto dei ruoli di tutte le componenti contrattuali.

L'informazione ed il confronto conseguente si articolerà, per le materie elencate:

a livello nazionale per

- Verificare il grado di applicazione del presente CCNL;
- Valutare l'andamento del settore in relazione alle innovazioni legislative, all'andamento del mercato del lavoro ed ai processi occupazionali;
- Promuovere iniziative, rivolte anche alla Pubblica Amministrazione, di sensibilizzazione degli ambiti di intervento, della qualità dei servizi e dei bisogni dell'utenza e del contesto sociale;
- Approfondire ambiti e tematiche sollecitati dai livelli regionali e/o territoriali.

In tale ambito gli incontri si svolgeranno almeno con cadenza annuale su richiesta di una delle parti;

a livello regionale per

- Verificare il grado di applicazione del presente CCNL;
- Valutare l'andamento del settore in relazione alle innovazioni legislative, all'andamento del mercato del lavoro ed ai processi occupazionali;
- Promuovere iniziative, rivolte anche alla Pubblica Amministrazione, di sensibilizzazione degli ambiti di intervento, della qualità dei servizi e dei bisogni dell'utenza e del contesto sociale;
- Approfondire ambiti e tematiche sollecitati dalle istanze aziendali.

In tale ambito gli incontri si svolgeranno con cadenza semestrale su richiesta di una delle parti.

A livello aziendale

Ferme restando le competenze proprie della Datrice questa garantirà, ove richiesta, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 7 – contrattazione

1. La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:

- Nazionale;
- aziendale o territoriale/regionale.

2. Le materie di contrattazione sono:

a livello nazionale:

- validità, durata ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- pari opportunità;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- classificazione del personale e declaratoria delle funzioni;
- orario di lavoro;
- ferie, permessi, aspettative e congedi;
- trattamenti di malattia e infortunio;
- formazione professionale ed aggiornamento;
- trattamento economico;
- rapporti di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

a livello regionale/aziendale:

- quelle espressamente rinviate dalla contrattazione a livello nazionale;
- quanto correlato a risultati ed innovazioni che abbiano accresciuto i livelli di produttività e competitività;
- servizi minimi essenziali;
- pari opportunità;
- sicurezza sul lavoro;
- modalità applicative e monitoraggio dei rapporti di lavoro;
- passaggi di posizione: modalità e criteri;
- modalità di raccordo tra il trattamento in atto e quello introdotto dal presente CCNL;
- applicazione D.Lgs. 196/2003

Art. 8 – pari opportunità

1. Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato da ognuna delle Parti firmatarie; possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
2. La Datrice assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività; le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente C.C.N.L.

Art. 9 – garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito sociosanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello regionale, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni di assistenza e sanitarie finalizzate ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto fra le parti, appositi contingenti di personale.
 3. Viene allegato al presente contratto un regolamento in conformità alla Legge 83/2000.

Art. 10 – volontariato

1. I lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'Articolo 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche e integrazioni ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'Articolo 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.
2. A livello aziendale, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.
3. In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – assunzione del personale

1. L'assunzione di personale deve essere effettuata nell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

2. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnato il lavoratore, il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Art. 12 – documenti di assunzione

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti, qualora non sostituibili da autocertificazioni:

- libretto di lavoro;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica, qualora richiesto;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti e certificato penale;
- lo stato di famiglia;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

2. Il lavoratore è tenuto a presentare la documentazione con data non anteriore a tre mesi ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

3. In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Art. 13 – visite mediche

1. Prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), la Datrice a sue spese potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici.

2. Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Art. 14 – periodo di prova

1. L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.

2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

6. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Titolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 – mansioni e variazioni temporanee delle stesse

1. Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte a norma dell'articolo 13 della Legge 300 del 20/05/1970, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Art. 16 – cumulo di mansioni

1. Al lavoratore assegnato con continuità alla esplicazione di più mansioni previste in inquadramenti superiori, deve essere attribuito il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, se quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo o almeno in carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito dall'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e verrà retribuita in base alle ore effettuate in proporzione alle ore effettivamente prestate.
2. In caso di assegnazione a mansioni superiori per un periodo continuativo superiore ai tre mesi, alla scadenza del terzo mese il lavoratore matura la qualifica superiore ed il relativo trattamento economico.
3. In caso di sostituzione temporanea avente carattere di occasionalità nessuna maggiorazione è dovuta.

Art. 17 – passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti il proprio inquadramento, le Datrici - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperiranno ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto.

2. Ove esista in organico la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle coperture dei posti vacanti e - comunque - compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

3. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, la Datrice può procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 18 – orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in:

- 40 ore fino al 31.12.05;
- 39 ore dall'1.1.06 al 31.12.06
- 38 ore dall'1.1.07 al 31.12.07

da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione della datrice lo consenta, anche su 5 giorni.

2. L'orario di servizio è fissato dalla Datrice con l'osservanza delle norme di legge in materia. Al lavoratore che presta l'attività lavorativa per un periodo superiore alle 6 ore è garantita una pausa retribuita di 10 minuti.

3. Dato il tipo di lavoro delle datrici l'orario settimanale normale di lavoro può essere realizzato come media su un arco di tempo più ampio (più settimane).

4. Le aziende attueranno, previa informazione alle Rappresentanze Sindacali delle modalità operative, verifiche semestrali delle ore di lavoro straordinario che non dovranno superare le 48 ore comprese le ore di straordinario nell'arco del semestre. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare alla scadenza del semestre la DPLMO – Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o mezzo equipollente.

Art. 19 – riposo settimanale

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.
2. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita e maggiorata della sola indennità festiva.
3. Il riposo settimanale è irrinunciabile.
4. Per i lavoratori a turni, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto del turno.

Art .20 - Festività

1. Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1 gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
25 aprile	Anniversario della Liberazione
	Lunedì di Pasqua
1 maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Assunzione della Madonna
1 novembre	Ognissanti
8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	Natale
26 dicembre	S. Stefano
	Santo Patrono.

Tabella 1

2. Sono altresì considerati festivi le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo.

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 occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.

5. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Datrice sentito l'interessato mantenendo comunque la normale maggiorazione per la festività.

6. Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato si procede, sentito l'interessato, alla liquidazione della giornata di lavoro ai sensi del successivo articolo 42.

7. In luogo delle festività soppresse possono essere richiesti permessi retribuiti nella misura di 4 giornate lavorative.

Art. 21 – permessi

1. Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi nei seguenti casi:

	PERMESSO	DESCRIZIONE
1.	<i>Retribuito (è richiesta la presentazione di idoneo documento comprovante)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Per matrimonio, giorni 15 di calendario • Per la nascita di un figlio, una giornata • Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al giorno (o ai giorni) di svolgimento delle prove stesse • In caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni • Il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente • Il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente • Per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge • Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente • In casi di comprovati gravi motivi familiari e personali la datrice a richiesta del lavoratore, compatibilmente alle esigenze di servizio concede brevi permessi fino a tre giornate lavorative, qualora il lavoratore abbia già ultimato i permessi di cui all'art. 20 ultimo comma
2.	<i>Non retribuito</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Purché siano garantite le esigenze di servizio, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, di aggiornamento e di specializzazioni professionali, attinenti al servizio. Ove la Datrice per sua necessità, invii il proprio personale ai corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la presenza ai corsi • In caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può richiedere permessi di norma non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi; • In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

3.	<i>Legge 104/92 (handicap) successive modificazioni</i>	e	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze della Datrice, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.
4.	<i>Gravidanza puerperio</i>	e	Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt. 4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione. Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge L. 53/2000.
5.	<i>Servizio Militare civile</i>	o	In caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Datrice entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.
6.	<i>Congedi parentali</i>		Si richiamano le norme previste dall'emanazione della legge "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Tabella 2

Art. 22 – ferie

- I Lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie in caso di prestazione lavorativa settimanale di 40 ore di 26 giornate lavorative retribuite per anno solare nel caso di prestazione settimanale distribuita su sei giornate. Qualora la prestazione settimanale sia distribuita su cinque giornate (settimana corta) il periodo di ferie pagate è pari a 22 giorni lavorativi.
- In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.
- Al lavoratore che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.
- L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie a condizione che la malattia sia di almeno 3 gg.
- Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
- L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Datrice secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo non inferiore al 50% del monte ferie da usufruirsi nel periodo festivo, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio
- Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno, salvo il caso di cessazione del rapporto.
- Le giornate di ferie possono essere suddivise in mezze giornate.
- Il lavoratore che non usufruisce di tutte le ferie delle quali ha diritto nell'anno solare può recuperare dette ferie entro e non oltre il 31 di marzo dell'anno solare successivo.

Art. 23 – diritto allo studio

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, equiparate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ed ove possibile - ad ore giornaliere di permesso, ad essere ammessi in turni di lavoro, che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario oltre il normale orario giornaliero di lavoro e durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, usufruiscono - su richiesta - di permessi di cui al precedenti art. 21.

3. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente, il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

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

5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in forza e comunque di almeno una unità, compatibilmente alle esigenze di servizio.

Art. 24 - patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, la Datrice, nella tutela dei propri diritti ed interessi assumerà a proprio carico, dove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

2. La Datrice potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputati, per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Art. 25 - qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

1. Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

2. A tale scopo i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove la Datrice, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

3. In sede di confronto a livello aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

4. Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

5. In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

6. I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione della Datrice il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Titolo V

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 26 – assenza per malattia e infortunio e trattamento economico

1. In caso di assenza per malattia il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, la Datrice secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

2. L'infortunio sul lavoro (anche *in itinere*) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

3. In caso di malattia il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso 12 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 verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

4. Decorso il limite di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva del preavviso e quant'altro eventualmente maturato. Superati i limiti di conservazione del posto la datrice, 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. Decorso i limiti di cui sopra la datrice potrà procedere al licenziamento, corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso e quant'altro eventualmente maturato. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i termini suddetti lo Stesso potrà risolvere il contratto con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

5. Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

In caso di malattia:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno nell'arco dell'anno solare un'integrazione del trattamento INPS, dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
- dal 181° al 270° giorno di assenza nell'arco dell'anno solare il 65% della retribuzione globale.

In caso di infortunio:

- un'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. Al dipendente infortunato sul lavoro sarà conservato il posto per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per invalidità temporanea. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comperto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.

6. Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

7. Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della Datrice a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

8. Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Art. 27 – assicurazione per infortunio sul lavoro

1. La Datrice è tenuta ad assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

Art. 28 – tutela della salute ed ambiente di lavoro

1. In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 626/94 è istituita a livello di singola Datrice la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

2. Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 ore annue.

3. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Titolo VI DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 29 – comportamento in servizio

1. In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

2. Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Datrice ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

3. Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori sia per il disbrigo delle mansioni assegnate sia in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare l'orario di lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti della Datrice;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge;
- mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i subordinati

4. E' fatto divieto al lavoratore di prestare la stessa attività al di fuori delle strutture di appartenenza per aziende concorrenti alla Datrice, anche in caso di sospensione cautelativa.

5. La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro per imprese concorrenti costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

6. E' fatto altresì divieto al lavoratore a tempo pieno di prestare attività al di fuori delle strutture di appartenenza, anche per aziende non concorrenti alla Datrice, anche in caso di sospensione cautelativa, se ciò influisce sul rendimento del servizio.

Art. 30 – ritardi e assenze

1. Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Datrice.

2. I ritardi devono essere giustificati e segnalati in tempo utile e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione è recuperato secondo le esigenze di servizio.

3. Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'ufficio a ciò preposto dalla Datrice, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

4. In caso di malattia uguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio così pure nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

5. L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima e comporta la risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art. 31 – provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari da parte della Datrice debbono essere adottati in conformità all'articolo 7 della legge n. 300 del 20/5/1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

2. Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al lavoratore non oltre il termine di 15 giorni dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

3. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla Datrice oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

4. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'amministrazione:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo scritto;
- c) Multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge

5. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto.

Il lavoratore entro 5 giorni potrà presentare al Datore di lavoro le sue giustificazioni.

Il datore di lavoro non potrà comminare provvedimenti disciplinare prima che il lavoratore abbia inviato, nel termine sopra indicato, le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento disciplinare non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità a titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a) Ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'articolo 11 del presente accordo;
- b) Non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente articolo 30 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) Ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- d) Commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- e) Non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- f) Ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Datrice;
- g) Si trattienga presso i locali della datrice fuori dal servizio, ivi compreso il periodo di ferie;

- h) Compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- i) Tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, e i dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone, ivi comprese le azioni aventi carattere di mobbing;
- j) Violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Datrice;
- k) Compia in genere atti e comportamenti, sia all'esterno che all'interno della Datrice, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Datrice;
- l) Ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

6. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa con la perdita dell'indennità del preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale e/o materiale e/o all'immagine, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro in considerazione della natura del servizio prestato:

- A. Nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. Recidività in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- D. Furto nell'azienda o presso clienti della stessa;
- E. Danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
- F. Assenze per simulata malattia;
- G. Introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- H. Abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- I. Alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- J. Per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- K. Per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, alla Datrice o a terzi;
- L. Per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- M. Per svolgimento di attività in forma autonoma o subordinata in concorrenza con la Datrice;
- N. Detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Datrice;
- O. Molestie di carattere sessuale rivolte agli utenti e/o accompagnatori all'interno della Datrice;
- P. Per atti di libidine commessi all'interno della Datrice;
- Q. Prestare l'attività lavorativa in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- R. Rifiuto a svolgere mansioni diverse da quelle per le quali il lavoratore è stato assunto nei casi previsti dall'art. 50;

7. E' in facoltà della Datrice provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

8. Le predette elencazioni hanno carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti per mancanze del lavoratore tenuto conto della natura della prestazione e del tipo di servizio prestato.

9. Per quanto non previsto si deve avere altresì riguardo al contratto individuale di lavoro

Titolo VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 – cause di estinzione del rapporto

1. Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore;
- d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 33 – preavviso

1. Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

<i>Anzianità</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
<i>Cinque anni</i>	<i>10gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>90gg.</i>
<i>Dieci anni</i>	<i>15gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>30gg.</i>	<i>60gg.</i>	<i>60gg.</i>	<i>120gg.</i>
<i>Oltre dieci anni</i>	<i>20gg.</i>	<i>45gg.</i>	<i>45gg.</i>	<i>60gg.</i>	<i>90gg.</i>	<i>150gg.</i>

Tabella 3

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

3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti del TFR.

4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma primo del presente articolo, troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 34 – trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto compete nella misura e per le voci stabilite dalla legge 297/82.

Art. 35 – restituzione dei documenti di lavoro

1. Cessato il rapporto di lavoro la datrice, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò semprechè non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

2. Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento 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 la 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.

3. La datrice procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso.

Titolo VIII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 36 – Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E, F. Le categorie A, B, C, D, E, F sono composte da 6 posizioni economiche.

2. Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie riportate negli artt. 39 e 40, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

3. Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'articolo 2095 c.c., è suddiviso in:

- operai: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a C;
- impiegati: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a F;

Art. 37 – passaggio di posizione e di categoria

1. Tutti i dipendenti che ottengano il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti a svolgere i compiti propri della qualifica rivestita.

2. In caso di passaggio a categoria superiore saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali indennità per mansioni superiori ed il lavoratore si collocherà nella prima posizione utile della categoria superiore stessa.

Art. 38 – retribuzione

1. La retribuzione spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione tabellare;
- retribuzione *ad personam*;
- indennità per mansioni superiori;
- straordinario;
- indennità varie.

2. La retribuzione base mensile è composta dalla somma delle prime tre voci di cui al comma che precede.

3. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 39 – posizioni economiche a regime

1. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCNL gli stipendi mensili sono determinati nei seguenti importi:

FASCIA	1	2	3	4	5	6
Categoria A	955,45	984,11	1012,77	1060,54	1108,32	1156,09
Categoria B	1012,77	1060,54	1108,32	1156,09	1203,86	1270,74
Categoria C	1108,32	1156,09	1203,86	1270,74	1347,18	1433,17
Categoria D	1270,74	1347,18	1433,17	1519,16	1605,15	1738,91
Categoria E	1347,18	1433,17	1519,16	1605,15	1738,91	1844,01
Categoria F	1519,16	1605,15	1738,91	1996,88	2216,63	2675,26

Tabella 4

Il passaggio da una fascia economica ad altra fascia economica superiore potrà avvenire solo per merito, secondo criteri e modalità definiti a livello aziendale.

Il personale di nuova assunzione è inquadrato sulla base della qualifica e della categoria di appartenenza nella prima posizione economica.

Art. 40 – *inquadramento del personale nel sistema di classificazione*

1. Il personale delle aziende ed imprese aderenti è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A	CATEGORIA B
DECLARATORIA	DECLARATORIA
<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici • autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività. 	<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati • Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni; • Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima. • Requisiti culturali : possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli.
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'	CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione • Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi • Problematiche lavorative di tipo semplice • Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze operative qualificate (la base di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione) ed un minimo grado di esperienza discreto. • Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi. • Sufficiente complessità di problemi da affrontare. • Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI	ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI
<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro della documentazione amministrativa. • attività di pulizie e governo di ambienti e veicoli. • ad attività prevalentemente 	<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro della documentazione amministrativa. • alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali

<p>esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.</p>	<p>interventi di natura complessa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.
QUALIFICHE	QUALIFICHE
<ul style="list-style-type: none"> • autista; • custode; • seppellitore; • operaio manutentore generico; • portantino; • addetto ai servizi ausiliari; • addetto ai servizi di pulizie; • centralinista; • fattorino; • necroforo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Operaio qualificato; • Addetto servizi funebri; • Addetto servizi cimiteriali; • Autista specializzato/autista servizi socio sanitari; • Addetto ai forni crematori; • Coadiutore amministrativo; • Addetto all'assistenza domiciliare; • Assistente funebre.
CATEGORIA C	CATEGORIA D
DECLARATORIA	DECLARATORIA
<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati • Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali; • Autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima. • Requisiti culturali e professionali: Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. 	<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'	CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'
<ul style="list-style-type: none"> • Buone conoscenze specialistiche (la base di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto. • Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. • Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi.

<ul style="list-style-type: none"> • Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. • Relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili • Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI	ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI
<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • All'assistenza infermieristica; • Alla gestione di pratiche d'ufficio; • Ad attività di cui alla categoria inferiore con compiti di coordinamento dei servizi e di altri operatori. 	<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza, anche coordinando altri addetti. • alla attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta l'elaborazione e l'analisi dei dati.
QUALIFICHE	QUALIFICHE
<ul style="list-style-type: none"> • Infermiere generico; • assistente amministrativo; • Capo operaio; • Operaio specializzato; • Coordinatori servizi funebri; • Coordinatore servizi di assistenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Geometra; • Funzionario commerciale; • Impiegato di concetto; • infermiere professionale; • terapeuta della riabilitazione; • collaboratore amministrativo.

CATEGORIA E	CATEGORIA F
DECLARATORIA	DECLARATORIA
<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e</p>	<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • direzione e coordinamento; • gestione e controllo di risorse umane; • iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

proposta..	
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'	CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'
<ul style="list-style-type: none"> • Elevate conoscenze pluri specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento • Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi • Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili • Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevate conoscenze pluri specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile il diploma di laurea e/o corsi di specializzazione post-laurea ed un grado di esperienza pluriennale). • Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi / amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturalmente chiamata a dirigere. • Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. • Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. • Rappresentanza apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI	
<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari • ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc • ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazione informatiche • ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività 	

amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.	
QUALIFICHE	QUALIFICHE
<ul style="list-style-type: none"> • collaboratore amministrativo esperto; • responsabile unità operativa • medico • psicologo • sociologo 	<ul style="list-style-type: none"> • direttore sanitario • direttore commerciale • direttore amministrativo

Tabella 5

Art. 41 – norma transitoria e norma di primo inquadramento

Gli autisti di carri funebri attualmente in servizio, inquadrati nelle categorie 4 e 4super previste dalla previgente normativa si collocano nella prima posizione economica utile della categoria C.

Tutti i lavoratori, rispetto all'attuale trattamento economico ripartito su 14 mensilità a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto avranno un incremento calcolato sull'attuale trattamento economico del 3,1% e si collocheranno nella prima posizione utile della categoria di appartenenza per qualifica rivestita, così come da tabella allegata A.

Qualora non vi fosse perfetta aderenza fra il trattamento così calcolato ed il valore tabellare si integrerà il trattamento con assegni *ad personam* o ERC elemento retributivo contrattuale.

Art. 42 – determinazione della paga giornaliera e oraria

1. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 della retribuzione base mensile come determinata all'art. 38:

2. L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per:

- 6,66 su 40 ore settimanali;
- 6,50 su 39 ore settimanali dall'1.1.06;
- 6,33 su 38 ore settimanali dall'1.1.07.

3. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione globale mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 43 – lavoro straordinario: ordinario, festivo, notturno

1. Il tetto annuo di ore complessive straordinarie non può superare di norma le 230 ore annue per dipendente.

2. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 230 ore, ove richiesto, sarà utilizzato d'intesa con le Rappresentanze sindacali, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

3. All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

4. Il lavoro straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno), da recuperare comunque entro il mese successivo.

5. Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

6. Il lavoro straordinario è compensato da una quota oraria della retribuzione in atto come indicato all'articolo 42:

- con una maggiorazione del 20% per lo straordinario ordinario (diurno e feriale);
- con una maggiorazione del 30% per lo straordinario notturno o festivo;
- con una maggiorazione del 50% per lo straordinario notturno - festivo;

9. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'articolo 20 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

10. Il lavoro straordinario deve essere richiesto e/o autorizzato espressamente dalla datrice di lavoro.

Art. 44 – reperibilità

1. La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della reperibilità deve avvenire in sede aziendale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.

2. E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

3. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'articolo 20 del presente accordo, spetta un riposo compensativo.

4. Il servizio di reperibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso:

- maggiorato del 13% per ogni 12 ore nei giorni festivi;
- maggiorato del 9% per ogni 12 ore nei giorni feriali.

5. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 3 ore.

Art. 45 – tredicesima mensilità

1. A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno.

2. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio.

4. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 46 – corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in busta chiusa in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

2. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali

3. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati l'esatta denominazione della datrice di lavoro, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di servizio cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario/stipendio, retribuzione individuale di anzianità, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

4. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

5. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Datrice è tenuta a corrispondere anche gli interessi in misura pari al tasso legale.

6. In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 47 – abiti di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese della Datrice.

2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Il lavoratore dovrà conservare gli abiti di servizio con la diligenza del buon padre di famiglia e provvedere alla loro pulizia.

4. I lavoratori che per ragioni di servizio dovranno utilizzare abiti, che per loro natura e qualità necessitano di una pulizia specifica, devono al termine del turno restituire gli stessi al Datore di lavoro o suo preposto, affinché questi provvedano agli adempimenti necessari.

Art. 48 – trasferte

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 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 euro 7,5 lorde solo se la trasferta prevede il pernottamento e per ogni notte trascorsa in trasferta.

Art. 49 – indennità per servizio festivo e notturno

1. Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica pari al 20% della retribuzione lorda per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

2. Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" pari al 20% della retribuzione lorda per ogni ora di servizio prestato.

3. Le predette indennità non sono cumulabili con altre indennità previste nel presente contratto, nel senso che la maggiore indennità assorbe la minore.

Art. 50 – ritiro della patente

L'Autista al quale viene ritirata la patente per condurre autoveicoli dalle competenti Autorità per fatti che non siano dolosi e con colpa grave e non comportano il licenziamento in tronco, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi.

Durante detto periodo l'Autista dovrà farsi parte diligente per ottenere a sua cura e spese e nel più breve tempo possibile la patente.

Durante detto periodo la Datrice, qualora ne abbia la possibilità, può, oltre alla conservazione del posto, adibire il lavoratore a qualsiasi altro lavoro, anche con mansioni inferiori, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora la Datrice non abbia la possibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione, conserverà per il periodo di sei mesi il posto al lavoratore stesso, ma non corrisponderà alcuna retribuzione.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine suddetto la Datrice potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto il rifiuto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni alternative di cui sopra.

Titolo IX
RAPPORTI DI LAVORO E FLESSIBILITA'
INTRODOTTE DALLA LEGGE BIAGI

Art. 51 – rapporto di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività della Datrice;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Datrice.

Il rapporto a tempo parziale potrà essere applicato nelle singole Datrici secondo la volontà di entrambe le parti.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa

In caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il datore di lavoro o il lavoratore possono chiedere la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro part-time e viceversa.

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro provenga dal lavoratore la Datrice risponderà entro trenta giorni. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze sindacali.

In caso di nuova assunzione la Datrice comunicherà le proprie intenzioni a mezzo affissione in bacheca in luogo accessibile a tutti i lavoratori; i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla affissione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, lo stesso potrà anche avere una durata predeterminata che di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi.

Assunzioni a tempo parziale o modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

L'assunzione del lavoratore a tempo parziale o la modifica del contratto individuale di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà avvenire per iscritto.

Nella lettera (di assunzione o di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time) dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova, nel caso di nuova assunzione;
- 2) la durata e collocazione della prestazione, con riferimento al giorno/settimana/mese/anno;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) le eventuali clausole elastiche e di flessibilità che devono essere espressamente oggetto di patto scritto. In questa fase il lavoratore a richiesta potrà essere assistito da un rappresentante sindacale anche dell'azienda.

Clausole elastiche e di flessibilità

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore, previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Clausole elastiche che consentono di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, possono essere stabilite nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato con i presupposti suindicati, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole elastiche è prevista una maggiorazione del 2% della prestazione lavorativa.

Qualora la variazione riguardasse complessivamente più del 30% dell'orario normale individuale mensile, la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

Per giustificati motivi il lavoratore ha diritto di denunciare il patto di elasticità e/o flessibilità, fatto salvo un preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni, trascorso un periodo non inferiore a sei mesi dalla firma della clausola.

Orario

Il lavoro a orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Per far fronte a specifiche esigenze organizzative e produttive è possibile la prestazione lavorativa eccedente l'orario ridotto concordato.

Qualora non sia possibile il raggiungimento del minimo di ore settimanali sopra indicato in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Datrici, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali territoriali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time, previo consenso del lavoratore.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente.

Non è motivo di licenziamento il rifiuto a prestare lavoro supplementare.

Non è causa di sanzioni disciplinari il rifiuto di prestare lavoro supplementare se deriva da giustificato motivo.

Si intende per lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo consentito per il lavoro supplementare.

La variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche per part-time verticale o misto ovvero al lavoro supplementare in ogni caso.

Retribuzione

Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione del lavoratore part-time è proporzionale alle ore di lavoro prestato risultante dalla lettera di assunzione e non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla successive integrazioni e modificazioni.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 42.

I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13° mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito secondo criteri proporzionali.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello regionale in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Le ulteriori modalità operative sono demandate alla contrattazione territoriale.

Per quanto non espressamente previsto si richiama la normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 46 D.Lgs. 276/2003.

Art. 52 – contratti di inserimento

1. Le Imprese possono costituire rapporti di lavoro subordinato di inserimento, al fine di agevolare l'inserimento e/o il reinserimento di quei soggetti che sono stati espulsi nell'ambito di processi di riorganizzazione produttiva, mediante la definizione di uno specifico progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo della datrice.

2. I contratti di inserimento potranno essere sottoscritti con le seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata che abbiano un'età ricompresa tra i 29 e i 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratori che desiderano intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o il cui tasso di disoccupazione femminile superiori del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

3. Il contratto di lavoro dovrà essere redatto in forma scritta e dovrà indicare:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il livello di inquadramento;
- il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro
- il progetto individuale di inserimento.

4. Il contratto di inserimento dovrà avere una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a 18 mesi e non è rinnovabile. I contratti di inserimento sottoscritti con lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico potranno avere una durata fino a 36 mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, , anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento la durata del contratto potrà avere durata inferiore alla massima indicata ma non inferiore a 12 mesi.

5. La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà comunque essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle del conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

6. Il progetto individuale di inserimento definito con il consenso del lavoratore sarà finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso nel contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

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

Il progetto dovrà prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

7. Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto verranno individuate a livello territoriale.

8. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

9. Per quanto non espressamente previsto si richiama la normativa vigente con particolare riferimento agli Artt. 54-59 D.Lgs. 276/2003.

Regime transitorio per i contratti di formazione e lavoro

Le Parti danno atto che – conformemente all'accordo interconfederale 13 novembre 2003, ai sensi dell'art. 86, comma 13, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - i contratti di formazione e lavoro in forza alla data di stipula del presente CCNL, stipulati, anche successivamente al 23 ottobre 2003, in base a progetti approvati entro tale data – ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – esplicano integralmente ni loro effetti sino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previdente in materia di contratti di formazione e lavoro.

I progetti per contratti di formazione e lavoro il cui deposito risulti avvenuto entro il 23 ottobre 2003 – ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – possono proseguire il loro iter di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi e, se approvati, saranno attivati esplicando integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previdente in materia.

Le assunzioni saranno effettuate nell'arco di tempo previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali che disciplinano la materia.

Art. 53 – rapporto di lavoro a tempo determinato

1. In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.Lgs. n. 368/2001.

2. La durata del contratto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

3. A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

a) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie. Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

b) per l'effettuazione di attività sociosanitaria, psicopedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con Aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri, ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;

c) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Datrice;

d) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

e) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

4. I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Datrici che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.

5. Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 54 – apprendistato

1. Le assunzioni di personale con contratto d'apprendistato avverranno secondo le norme di legge.

2. Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani d'età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.
3. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.
4. Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate secondo le norme vigenti in materia.
5. Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 48 mesi nelle altre. I periodi di malattia, maternità, infortunio, servizio di leva non rilevano ai fini della durata.
6. Alle apprendiste e agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.
7. Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate ed agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.
8. Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta l'80% della retribuzione per i primi sei mesi, il 90% per i successivi sei mesi, il 95 % per ulteriori sei mesi e il 100% per il restante periodo.
9. L'assunzione in qualità di apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria d'inquadramento. Il periodo di prova non potrà avere durata superiore a mesi 2.
10. L'eventuale applicazione e relative modalità applicative delle nuove tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs. 276/2003, art. 47, viene demandata alla contrattazione territoriale.
11. Le parti si danno atto che a fronte di intese nazionali si incontreranno per un esame della materia entro sei mesi dalla stipula del presente contratto.
12. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla disciplina vigente ed alle modifiche introdotte alla stessa dagli artt. 47-53 del D.Lgs. 276/2003 (anche in ordine alle nuove tre tipologie di apprendistato).

Art. 55 – inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati

1. L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo le norme di legge vigenti.
2. Ai sensi del secondo comma dell'Art. 25 legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dal D alla F nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore.
3. Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
4. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'Art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'Articolo 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 56 – lavoro ripartito

1. Le Imprese possono costituire rapporti di lavoro ripartito.
2. Con tale tipo di contratto due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, in relazione alla quale ciascuno è personalmente e direttamente responsabile dell'esecuzione dell'intera prestazione.

3. I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento eventuali sostituzioni tra loro e di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro, mentre sono vietate le sostituzioni con terzi, salvo consenso preventivo della Datrice.

4. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui sopra, i lavoratori potranno determinare in accordo con il datore di lavoro ed in forma scritta nel contratto individuale di lavoro l'articolazione della prestazione secondo le seguenti condizioni:

- Uno dei due lavoratori non potrà avere un debito orario settimanale inferiore alle 15 ore;
- In caso di lavoro ripartito su base plurisettimanale, mensile o annua il debito orario settimanale di cui al punto precedente viene proporzionalmente ricalcolato;
- In caso di qualsiasi impedimento di uno dei due lavoratori, l'altro si impegna a completare la prestazione nel rispetto del debito orario;
- In caso di licenziamento di uno dei due lavoratori, per qualsiasi causa, si estingue e risolve il contratto di lavoro ripartito anche con l'altro lavoratore;

5. Al personale con contratto di lavoro ripartito si applica il presente contratto in tutte le sue parti proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

6. Per quanto non espressamente previsto, si richiama espressamente il contenuto degli artt. 41-45 del D.Lgs. 276/2003 e la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile.

Art. 57 – lavoro intermittente

1. Le Imprese con almeno 5 lavoratori a tempo indeterminato in forza possono costituire rapporti di lavoro subordinato intermittente. Con tale tipo di contratto il lavoratore si pone a disposizione della Datrice che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

2. Il ricorso all'assunzione con il contratto di lavoro intermittente deve fronteggiare esigenze discontinue, non programmabili, che non siano sostenibili, ordinariamente, con il personale già in forza presso la Datrice, quali:

- a) emergenza assistenziale domiciliare;
 - b) emergenza trasporto e servizio funebre;
- ed inoltre
- c) servizi di necroforo e seppellitore;
 - d) servizi funebri
 - e) Sostituzione provvisoria e temporanea di personale assente nei servizi cimiteriali, funebri ed assistenziali

La Datrice potrà altresì assumere lavoratori intermittenti anche fra soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che non siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. La Datrice non può sostituire la prestazione ordinaria di un lavoratore dipendente con la prestazione di un lavoratore assunto con contratto intermittente.

4. Il contratto è stipulato in forma scritta e deve indicare:

- la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista, come appresso stabilita;
- l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione e i tempi e le modalità di pagamento delle retribuzione e della indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

5. La prestazione lavorativa richiesta al lavoratore intermittente non potrà superare la media giornaliera settimanale dei lavoratori occupati a tempo pieno e dovrà essere comunque contenuta nei limiti della prestazione lavorativa ordinaria di cui all'art. 18.

6. Al lavoratore assunto con il contratto di lavoro intermittente vengono garantite tutte le condizioni economiche e normative previste dal presente contratto.

7. Al lavoratore intermittente in attesa di essere chiamato ad intervenire, può essere richiesta la garanzia della disponibilità nei limiti di cui al punto 5; in questo caso viene corrisposta una indennità, per ogni ora di disponibilità, pari al 28% del costo orario.

8. In tal caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

9. In conformità alla normativa vigente, al lavoratore intermittente al quale venga chiesta la garanzia di disponibilità è corrisposta l'indennità prevista solo nel caso di effettiva chiamata, oltre nei casi espressamente previsti dall'art. 36 primo comma, se la garanzia viene chiesta nei seguenti periodi:

- Dal 8.12 al 7.1 di ogni anno;
- Dal lunedì prima di pasqua al venerdì seguente la pasqua;
- Dal mese di giugno al mese di settembre, calcolati per intero;
- Dal venerdì alle 18,00 al lunedì alle 10,00 di ogni settimana,

e negli altri periodi stabiliti dalla contrattazione territoriale.

In caso di chiamata nei periodi di cui sopra al lavoratore sarà corrisposta oltre la retribuzione per la prestazione effettuata anche la relativa indennità per l'intera giornata.

11. Ove il lavoratore in disponibilità non risponda alla chiamata del datore di lavoro, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni di calendario.

12. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

13. In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente la Datrice, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

14. Il rapporto di lavoro intermittente si risolve automaticamente quando il lavoratore rifiuta per due volte, senza giustificato motivo, la prestazione contrattualmente richiesta..

15. Per quanto non espressamente previsto, si richiama espressamente il contenuto degli artt. 33-40 del D.Lgs. 276/2003.

16. Stante le novità introdotte dalla legislazione vigente, le Parti si impegnano ad incontrarsi nell'ambito del secondo biennio economico contrattuale (1.1.06 - 31.12.07) per verificare l'utilizzo dell'istituto e per apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari.

Titolo X DIRITTI SINDACALI

Art. 58 – r.s.u.

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie RSU o in loro assenza dalle rappresentanze sindacali aziendali RSA.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla RSU o, in loro assenza, dalle RSA e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 59 – assemblea

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. Il datore di lavoro dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. e nella misura di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
3. Della convocazione della riunione deve essere data alla Datrice tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.
4. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.
5. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 60 – permessi sindacali

1. I lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, provinciali e territoriali, nella misura di 1 per ogni parte, hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare a convegni e riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
 - 12 ore annue nelle Datrici con un numero di dipendenti non inferiore a 6 e non superiore a 15
 - 24 ore annue nelle Datrici con oltre 15 dipendenti.
2. I dirigenti sindacali di cui al primo comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.
3. I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Datrice in cui il lavoratore presta servizio almeno tre giorni prima.
4. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Datrice.

Art. 61 – aspettativa sindacale

1. Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti si impegnano ad incontrarsi, al fine della compiuta definizione della materia, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL.
2. Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 62 – contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Datrice di appartenenza nonché alla organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.
4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono state versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta normativa.
5. La Datrice è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 63 - Conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli Articolo 410 e seguenti del c.p.c., come modificati dal D.lgs 31/3/98 n. 88 e dal D.lgs 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandata datrice o il lavoratore interessato.

La commissione di cui al punto 1) è così composta: un membro per ognuna delle parti.

2. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso d'ogni termine di decadenza.
4. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
5. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese d'agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'Articolo 410 bis del c.p.c.
6. Il termine previsto dall'Articolo 410 bis del c.p.c. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte della Datrice o dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli Articolo 410, 411, e 412 del c.p.c e successive modificazioni e/o integrazioni.
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- Il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- Le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- Le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- La presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
- Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli Articolato 2113 comma quattro del c.c., 410, 411 del c.p.c, e successive modifiche e/o integrazioni.

11. Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

NORMA PROGRAMMATICA

Previdenza complementare

Le Parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. n. 124/93, come modificato dalla Legge n. 335/95 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di previdenza complementare, si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione o l'adesione a un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate. A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione o alla adesione a detto fondo, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Quote di servizio

Per favorire la conoscenza e la diffusione del presente ccnl le imprese aderenti si impegnano ad erogare alle OO.SS. firmatarie per ogni lavoratore assunto una quota di servizio pari al 0,3% del trattamento tabellare in godimento, calcolato sulla quota mensile effettivamente lavorata per dodici mesi.

Le imprese aderenti verseranno le quote di cui sopra con cadenza trimestrale con le modalità indicate tempestivamente.

Tabella allegato A

**Norma transitoria di riconduzione dal previgente sistema di inquadramento al nuovo.
Riguarda esclusivamente il personale in servizio al momento della sigla della presente ipotesi di intesa**

I valori mensili, sia del nuovo tabellare sia dell'E.R.C. sono da erogare per 12 mensilità più la tredicesima.

Livello	Tratt.tab Mens.	Cont.+edr mens.	Tot. mensile	X14/13	3,1%	Tot.	Nuova pos.	Nuovo tab mens	E.R.C.
1	977,90	538,76	1.516,66	1.633,33	50,63	1.683,96	D5	1.605,16	78,81
2	820,37	532,52	1.352,89	1.456,96	45,17	1.502,13	D3	1.433,17	68,96
3	707,91	528,15	1.236,06	1.331,14	41,27	1.372,41	C5	1.347,18	25,23
4s	650,98	525,93	1.176,91	1.267,44	39,29	1.306,73	C4	1.270,74	35,99
4	635,31	525,88	1.161,19	1.250,51	38,77	1.289,28	C4	1.270,74	18,64
5	562,24	523,12	1.085,36	1.168,85	36,23	1.205,08	B5	1.203,86	1,22