

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
2012 – 2014**

***Per i lavoratori delle Imprese
esercanti attività
di assistenza alla persona,
attività cimiteriali, attività funebri,
aderenti alla Associazione
ASNAF & AS***



ASNAF & AS

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2012/2014

“ Per i Lavoratori delle Imprese esercenti attività di Assistenza alla Persona, Attività Cimiteriali, Attività Funebri aderenti alla Associazione ASNAF & AS”

Il giorno 30 novembre dell'anno 2011, presso la sede della UIL FPL Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **La Associazione ASNAF & AS** nella persona del Presidente Nazionale Jorio Ronca e dal Sig. Maurizio Mortale .
- **La UIL FPL Nazionale** nella persona del Segretario Generale Nazionale Giovanni Torluccio e di Bartolomeo Perna Responsabile Nazionale del III Settore.

Le parti, dopo un costruttivo confronto volta alla definizione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile per i Lavoratori delle Imprese associate ad ASNAF & AS che svolgono attività di Servizi per la Persona, definite con D.Lgs n. 59 del 26 marzo 2010, classificata presso il registro ATECO al codice 96.03.

Rinnovano, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il periodo 2012/2014 facendo riferimento all'accordo sulla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

L'ASNAF & AS si fa carico di predisporre tutti gli atti per la registrazione dello Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2012/2014 presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro e del CNEL.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto il contratto in essere, previo approvazione dei rispettivi organismi nel testo che segue formato da 63 articoli comprensivo di tabelle economiche .

ASNAF & AS

f.to Jorio Ronca

f.to Maurizio Mortale

UIL FPL Nazionale

f.to Giovanni Torluccio

f.to Bartolomeo Perna

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 – obiettivi e strumenti
- Art. 7 – contrattazione
- Art. 8 – pari opportunità
- Art. 9 – 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 dei lavoratori

Art. 25 – qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Titolo V

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 26 – malattia, 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 – previdenza complementare

Art. 36 – restituzione dei documenti di lavoro

Titolo VIII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 37 – il sistema di classificazione del personale

Art. 38 – passaggio di posizione e di categoria

Art. 39 – retribuzione

- Art. 40 – posizioni economiche a regime
- Art. 41 – inquadramento del personale nel sistema di classificazione
- 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

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro dipendente delle aziende e imprese aderenti alla Associazione ASNAF & AS,

operanti nell'ambito delle attività dei servizi di assistenza alla persona, attività cimiteriali e attività funebri.

Il presente contratto disciplina la parte normativa, e il trattamento economico che deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Articolo 2

Disposizioni generali

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

I lavoratori devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Imprese cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Articolo 3

Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

Articolo 4

Condizioni di miglior favore

Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e *ad personam* le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

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

Articolo 5

Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa ed economica al periodo che va dal 1° gennaio 2012 a tutto il 31 dicembre 2014.

Il presente contratto conserva la sua validità giuridica ed economica fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6

Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Imprese e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività dei servizi erogati, in relazione ai fini ai quali le Imprese sono preordinati.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali.

In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema delle relazioni sindacali si articola nel seguente modello:

- a) **Contrattazione collettiva** si svolge a livello nazionale e decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicate dal presente contratto. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative. In coerenza

con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) **Esame** si svolge nelle materie per le quali la legge e il presente contratto collettivo lo prevede come :

- I. Verifica dell'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- II. Verifica dell'andamento del settore in funzione alle innovazioni legislative e tecnologiche;
- III. Verifica l'andamento del mercato del lavoro e i processi occupazionali;
- IV. Articolazione dell'orario di lavoro;
- V. Definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
- VI. Verifica periodica della produttività per singole imprese;
- VII. Misure per favorire le pari opportunità.

c) **Consultazione** per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevede. In tali casi l'impresa, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali.

d) **Informazione** ha lo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, l'impresa informa i soggetti sindacali, quando lo richiede la legge o il presente contratto.

L'informazione è fornita con forma scritta e in tempo utile.

Articolo 7 *Contrattazione*

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

- nazionale;
- aziendale, territoriale/regionale.

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/territoriale/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.

Articolo 8

Pari opportunità

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.

L'Impresa 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.

Articolo 9

Servizi minimi essenziali

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, come modificato dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi essenziali in caso di sciopero, le parti individuano in ambito delle proprie attività le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello regionale/territoriale, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni di assistenza finalizzate ad assicurare la tutela alla persona ivi compreso il trasporto funebre e le attività cimiteriali, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio.

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.

Le parti si impegnano a definire entro quattro mesi dalla firma del presente contratto un regolamento in conformità alla Legge 83/2000.

Articolo 10

Volontariato

I lavoratori facenti parte delle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all' art. 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' art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

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.

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

Articolo 11

Assunzione del personale

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

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs n. 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'impresa per quanto attiene gli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

L'assunzione del lavoratore deve risultare da atto scritto contenente:

- a) Tipologia del rapporto di lavoro;
- b) Data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) Qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) Durata del periodo di prova;
- e) Sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
- f) Termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Articolo 12

Documenti di assunzione

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

- o 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;
- stato di famiglia;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa in materia.

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.

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

Articolo 13

Visite mediche

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

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

Si conviene che, al lavoratore verranno concessi permessi retributivi per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti, solo allorquando l'articolazione dell'orario di lavoro non consente di ottemperare a tale obbligo.

Articolo 14

Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a:

- a) tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B;
- b) sei mesi per gli inquadramenti di categoria superiore.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al termine 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.

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

Ove il periodo di prova sia 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.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

Titolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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'art. 13 della Legge 300 del 20/05/1970, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

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.

Articolo 16

Cumulo di mansioni

Al lavoratore assegnato con continuità alla svolgimento 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.

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.

In caso di sostituzione temporanea avente carattere occasionale nessuna maggiorazione è dovuta.

Articolo 17

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Fatta salva l' inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il lavoratore fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni e mansioni della qualifica rivestita, le Imprese a richiesta del lavoratore e nel rispetto delle proprie facoltà, esperiranno ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni e mansioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto.

Ove esista la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle necessità dell'Impresa 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.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso in cui il lavoratore sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l' Impresa può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 18

Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 38 ore settimanali da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall' Impresa con l'osservanza delle norme di legge in materia. Al lavoratore che presta l'attività lavorativa per un periodo superiore alle 6 ore continuative è garantita una pausa retribuita di 10 minuti.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, (dlgs. 66 del 8.4.2003) comprese le ore di straordinario. Le ore settimanalmente previste oltre le 38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito dei turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Tale media in ragione della particolarità del servizio espletato sarà riferita a un periodo di 6 mesi, salvo quanto si può concordare per singola Impresa. Le Imprese attueranno, previa informazione alle Rappresentanze Sindacali le modalità operative, ad ogni verifica semestrale delle ore di lavoro straordinario che non dovranno superare le 48 ore nell'arco del semestre. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, per prestazioni di lavoro straordinario nelle unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, nel corso del semestre, il datore di lavoro è tenuto a informare la DPL Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e/o mezzo equipollente.

Articolo 19

Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun lavoratore è fissato in 52 giorni all'anno.

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.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Per i lavoratori che operano in turni di notte, è considerata giornata di riposo, quella successiva allo smonto del turno.

Articolo 20

Festività

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.

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

Qualsiasi variazione, stabilita da disposizioni di legge, l'elenco delle solennità, si intenderà automaticamente aggiornato.

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

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 concordata sentito l'interessato mantenendo comunque la normale maggiorazione per la festività.

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 art. 42.

In luogo delle festività soppresse (legge 937/77) possono essere richiesti permessi retribuiti nella misura di 4 giornate lavorative.

Articolo 21

Permessi

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, sono concessi permessi retribuiti nei seguenti casi da documentare debitamente:

Permessi retribuiti

- a) Per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- b) Per la nascita di un figlio, 1 giorno, per parto gemellare 1 giorno per figlio;
- c) Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al giorno (o ai giorni) di svolgimento delle prove stesse;
- d)

	PERMESSO	DESCRIZIONE
1.	<p><i>Retribuito (è richiesta la presentazione di idoneo documento comprovante)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di decesso del coniuge, convivente, risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli e dei parenti affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni consecutivi per evento; • Il lavoratore donatore di sangue giorni 1 (legge 13/7/1967 n° 584) • 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 l'amministrazione a richiesta del lavoratore, compatibilmente alle esigenze di servizio concede brevi permessi fino a tre giornate lavorative, qualora il lavoratore abbia già ultimato permessi di cui all'art. 20 ultimo comma.
		<ul style="list-style-type: none"> • Purché siano garantite le esigenze di

2.	<i>Non retribuito</i>	<p>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 l'amministrazione 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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) e successive modificazioni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 3 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze della Impresa ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.
4.	<i>Gravidanza e puerperio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 o civile</i>	<ul style="list-style-type: none">• In caso di interruzione dal lavoro per <i>civile</i> richiamo alle armi, 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 Impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.
6.	<i>Congedi parentali</i>	<ul style="list-style-type: none">• 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".

Articolo 22

Ferie

Il Lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giornate lavorative retribuite per ogni anno solare. Per i casi in cui l'orario di lavoro non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 8 ore. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni (settimana corta) il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie retribuite spettanti sono ridotte a 22 giornate lavorative, comprensive delle 2 giornate previste dall'articolo 1, comma 1 lettera a) della legge 23 dicembre 1977 n. 937.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione, con esclusione del salario specificatamente legato alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver 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 tutti gli effetti, come mese intero.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'istituto previdenziale, interrompe il decorso delle ferie a condizione che la malattia sia superiore ai 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 Impresa secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo, possibilmente a tutti un periodo non inferiore al 50% del monte ferie da usufruirsi nel periodo estivo (giugno/settembre), sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento delle ferie annuali, né la sostituzione con compenso alcuno, salvo il caso di cessazione del rapporto.

Le giornate di ferie possono essere compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio frazionate in più periodi, oppure trasformate in ore e godute secondo il bisogno.

Il lavoratore che per indifferibili esigenze di servizio non abbia goduto di tutte le ferie avente diritto nel corso dell'anno solare, le rimanenti, dovranno essere fruite entro il 31 marzo dell'anno solare successivo.

Articolo 23

Diritto allo studio

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.

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

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

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

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

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.

Articolo 24

Patrocinio legale del dipendente

Ove, si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, nei confronti del lavoratore per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti assegnati ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del lavoratore che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, la Impresa, 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 proprio legale.

La Impresa 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.

Articolo 25

Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessario per offrire una prestazione più qualificata.

A tale scopo i lavoratori, potranno usufruire di permessi individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue, nella misura massima del 10% del proprio organico; ove l'impresa per sua necessità, invii i lavoratori a particolari corsi di aggiornamento o riqualificazione come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di contrattazione a livello aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze di servizio.

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.

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

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

Titolo V

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 26

Malattia, infortunio e trattamento economico

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

L'infortunio sul lavoro, *in itinere*, riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore, allo scopo di prestare le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuare le procedure previste per legge.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, esso viene a cessare quando si assenta oltre il limite di 12 mesi complessivi nell'arco di un triennio mobile (36mesi). 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.

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 l'Impresa 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 la maturazione della retribuzione e di ogni altro istituto contrattuale. Decorsi i limiti di cui sopra, la Impresa 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.

La Impresa, 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:

- Il 100% della retribuzione di assenza per malattia fino al 180° giorno nell'arco dell'anno solare. Il 70% della retribuzione compete dal 181° al 365° giorno di assenza nell'arco dell'anno solare.
- Il 100% della retribuzione globale di assenza per infortunio sul lavoro o ad itinere se assistito fino a guarigione clinica. Al lavoratore infortunato sarà conservato il posto per tutto il periodo assistito dall'Istituto Assicuratore. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comparto.
- Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è facoltà dell'Impresa di attivare la procedura nei confronti dello stesso di tutte le somme corrisposte a titolo di retribuzione e contributi nonché nel recupero delle spese nei limiti del danno subito.

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

Articolo 27

Assicurazione per infortunio sul lavoro

L'Impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro, contro le malattie professionali, contro i rischi derivanti dall'espletamento delle loro funzioni, secondo le norme di legge vigenti.

Articolo 28

Tutela della salute ed ambiente di lavoro

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 è istituita a livello di singola Impresa la figura del rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per l'espletamento dei compiti previsti dalla norma al rappresentante per la sicurezza è riconosciuto un monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque per un massimo di 13 ore annue.

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

Articolo 29

Comportamento in servizio

In relazione alle particolari esigenze di servizio, 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.

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

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartito 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;
- 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.

E' fatto divieto al lavoratore di svolgere la stessa attività in modo continuo o saltuario per conto terzi presso imprese concorrenti anche in caso di sospensione cautelativa.

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

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

Articolo 30

Ritardi e assenze

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 Impresa.

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.

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

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.

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

Articolo 31

Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari 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 modificabilità della contestazione disciplinare.

La contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 20 giorni dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato 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.

Le mancanze da parte del lavoratore possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione previo procedimento disciplinare, all'applicazione all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'amministrazione:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo scritto (censura);
- c) Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) Licenziamento disciplinare senza preavviso;
- f) Licenziamento disciplinare con preavviso.

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 infliggere provvedimenti disciplinare prima che il lavoratore abbia inviato, nel termine sopra indicato, le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento disciplinare non sarà comminato entro i 15 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 iscritti.

I provvedimento 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 dal Datore di lavoro;
- g) Si trattenga presso i locali dell'Impresa fuori dal servizio, ivi compreso il periodo di ferie;
- h) Compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- i) Tenga un contegno scorretto o 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 dell'Impresa, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della stessa;
- l) Ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m) Violazione dei doveri e comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'impresa.

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 nocumento 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 inflitti due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- D. Furto nell'Impresa o presso clienti della stessa;
- E. Danneggiamento volontario del materiale dell'Impresa;

- F. Assenze per simulata malattia;
- G. Introduzione di persone estranee nell'Impresa senza regolare permesso;
- H. Abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- I. Alteri o falsificati 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 Impresa o a terzi;
- L. Per tolleranza di abusi commessi dai lavoratori;
- M. Per svolgimento di attività in forma autonoma o subordinata in concorrenza con l'Impresa;
- N. Detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Impresa;
- O. Molestie di carattere sessuale rivolte agli utenti e/o accompagnatori all'interno dell'Impresa;
- P. Per atti di libidine commessi all'interno della Impresa;
- 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.

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

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.

Per quanto non previsto dal presente contratto nazionale di lavoro, si fa riferimento alla normativa vigente in materia di diritto del lavoro.

Titolo VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 32

Cause di estinzione del rapporto

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 14, 26, 31 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nelle imprese ha luogo nei seguenti casi:

- a) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore;

Articolo 33

Preavviso

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 come segue:

<i>Anzianità</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
<i>Da 0 a 5 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>

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.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma primo del presente articolo, troncato il rapporto di lavoro sia all'inizio sia 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.

Articolo 34

Trattamento di fine rapporto

Ai lavoratori spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro Il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del c.c., come novellato dalla legge 29/05/1982 n. 297. Ai fini della determinazione del TFR sono utili le seguenti voci:

- Minimo tabellare;
- Tredicesima mensilità;
- Retribuzione individuale di anzianità;
- Indennità di funzioni;
- Indennità fisse e ricorrenti;
- Indennità di lavoro notturno e festivo;
- Assegno ad *personam*
- Salario variabile per la programmazione dell'orario di lavoro;

Articolo 35

Previdenza complementare

In considerazione di quanto stabilito dal D.lgs. n. 124 del 1993 sulla "disciplina delle forme di pensioni complementari" e dalle successive disposizioni legislative, le parti stipulanti, il presente CCNL nel ribadire la particolare rilevanza che riveste l'introduzione nelle Imprese della previdenza complementare e nell'intento di coniugare le relative attese di tutela dei lavoratori, si confermano reciprocamente la volontà di avviare al più presto i lavori per istituire, nei tempi tecnici necessari, il Fondo di Previdenza Complementare su base volontaria, volto ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

In particolare si dovrà:

- Definire la data di attivazione e le modalità di funzionamento del fondo;
- Individuare, nel rispetto delle leggi vigenti, i soggetti a cui affidare la gestione delle risorse;
- Stabilire la quota di TFR ed i conseguenti importi da destinare come funzionamento individuale del fondo.

Articolo 36

Restituzione dei documenti di lavoro

Cessato il rapporto di lavoro la Impresa non oltre i 5 giorni 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; sempreché non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento di dimissioni per qualsiasi causa, l'Impresa 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.

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

Titolo VIII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'evoluzione del lavoro, tende a sviluppare i rapporti esistente tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento dei lavoratori, al fine di una più adeguata valutazione dei suddetti elementi.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità dei lavoratori, promuovendo lo sviluppo, la qualità, la accettabilità e l'efficacia del servizio, promovendo l'efficienza e la produttività dell'Impresa.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

La valorizzazione della professionalità passa attraverso nuovi modelli organizzativi, riconoscendone l'efficienza e l'efficacia dei compiti assegnati coerentemente attraverso il sistema di classificazione.

Articolo 37

Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

Le categorie A, B, C, D, E, F si sviluppano in 3 posizioni economiche.

Le Categorie e le relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie riportate negli artt. 40 e 41, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

Ai soli fini delle normative vigenti, i lavoratori subordinati in riferimento a quanto previsto dall'articolo 2095 c.c., è suddiviso in:

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

Articolo 38

Passaggio di posizione e di categoria

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

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.

Articolo 39

Retribuzione

La retribuzione spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione tabellare;
- retribuzione *ad personam*;
- indennità per mansioni superiori;
- straordinario;
- indennità varie, ed elementi aggiuntivi della retribuzione;
- Tredicesima mensilità;

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.

Articolo 40

Posizioni economiche a regime

Con decorrenza 1° gennaio 2012 ai lavoratori compete un aumento contrattuale a regime pari al 6% nel triennio (IPCA), in applicazione all'accordo sulla riforma della contrattazione sottoscritto dalle parti sociali il 22 gennaio 2009, salvo eventuali scostamenti da riconsiderare con il rinnovo contrattuale nel triennio successivo.

I salari tabellari a regime saranno così definiti:

- **Anno 2012 indice IPCA pari al 1,8%;**

Posizione Economica	1	2	3
Categoria A	1.163,42	1.215,83	1.268,23
Categoria B	1.268,23	1.320,64	1.394,01
Categoria C	1.394,01	1.477,86	1.572,19
Categoria D	1.666,52	1.760,85	1.907,59
Categoria E	1.760,85	1.907,59	2.022,88
Categoria F	2.190,58	2.431,65	2.934,76

- **Anno 2013 indice IPCA pari al 2,2%;**

Posizione Economica	1	2	3
Categoria A	1.189,02	1.242,58	1.286,14
Categoria B	1.296,14	1.349,70	1.424,68
Categoria C	1.424,68	1.510,38	1.606,78
Categoria D	1.703,19	1.799,59	1.949,56
Categoria E	1.799,59	1.949,56	2.067,39
Categoria F	2.238,78	2.485,15	2.999,33

- **Anno 2014 indice IPCA pari al 2,0%**

Posizione Economica	1	2	3
Categoria A	1.212,80	1.267,44	1.311,87
Categoria B	1.322,07	1.376,70	1.453,18

Categoria C	1.453,18	1.540,59	1.638,92
Categoria D	1.737,26	1.835,59	1.988,56
Categoria E	1.835,59	1.988,56	2.108,74
Categoria F	2.283,56	2.534,86	3.059,32

Il passaggio da una posizione economica ad un'altra immediatamente superiore potrà avvenire solo per merito, secondo criteri e modalità definiti dall'impresa e organizzazioni sindacali aziendali.

Il lavoratore di nuova assunzione è inquadrato in funzione della qualifica rivestita nella categoria di appartenenza in prima posizione economica.

Articolo 41

Inquadramento del personale nel sistema di classificazione

I lavoratori delle imprese aderenti ad ASNAF & AS è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A	CATEGORIA B
DECLARATORIA	DECLARATORIA
Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono: <ul style="list-style-type: none"> o capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici; o autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività. 	Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono: <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 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze operative qualificate (la base di

<p>sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenuti di tipo manuali rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi; • Problematiche lavorative di tipo semplice; • Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti. 	<p>conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione) ed un minimo grado di esperienza discreto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
QUALIFICHE	QUALIFICHE
<ul style="list-style-type: none"> • custode; • seppellitore; • operaio manutentore generico; • addetto ai servizi generici; • addetto ai servizi di pulizie; • centralinista; • fattorino; • necroforo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Operaio qualificato; • Autista di automezzi semplici • Addetto servizi funebri; • Addetto servizi cimiteriali; • Autista di automezzi speciali • Addetto ai forni crematori; • Coadiutore amministrativo; • Assistente funebre.

CATEGORIA C	CATEGORIA D
DECLARATORIA	DECLARATORIA
<p>Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conoscenze di base teoriche 	<p>Appartengono a questa categoria lavoratori che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conoscenze teoriche

<p>e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>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.</p>
<p><i>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</i></p>	<p><i>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</i></p>
<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; • 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"> • 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; • 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
Lavoratore che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • All'assistenza alla persona; • Alla gestione di pratiche d'ufficio; • Ad attività di cui alla categoria inferiore con compiti di coordinamento dei servizi e di altri operatori. 	Lavoratore che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di attività 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; • Coordinatore amministrativo; • Autista di mezzi navali; • Cocchiere per il tiro a più cavalli; • Operaio specializzato; • Coordinatori servizi funebri; • Coordinatore servizi di Assistenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Geometra; • Funzionario commerciale; • Infermiere professionale; • Assistente amministrativo; • Autista con 5 anni di servizi con operazioni connesse:

CATEGORIA E	CATEGORIA F
DECLARATORIA	DECLARATORIA
Appartengono a questa categoria	Appartengono a questa categoria

<p>lavoratori 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</p>	<p>lavoratori 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.
<p><i>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</i></p>	<p><i>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Elevate conoscenze plurispecialistiche (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 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevate conoscenze plurispecialistiche (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

<p>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.</p>	<p>unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentanza apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.
<p><i>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</i></p>	
<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 impresa, 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'impresa, comportanti 	

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

Articolo 42

Determinazione della paga giornaliera e oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle voci appresso elencate:

- a) Retribuzione come da relativa posizione economica;
- b) Retribuzione individuale di anzianità;
- c) Elemento di distribuzione del reddito;
- d) Assegno ad *personam*;
- e) Indennità per mansioni superiori.

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

- 6,33 su 38 ore settimanali

Per eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa, facendo riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Articolo 43

Lavoro straordinario: ordinario, festivo, notturno

E' considerato lavoro straordinario, quello prestato dal lavoratore per particolare esigenza di servizio, oltre il normale orario settimanale di lavoro previsto dall'art. 18.

Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato Il tetto annuo di lavoro straordinario per lavoratore che non può superare di norma le 240 ore.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 240 ore, ove richiesto, sarà utilizzato d'intesa con le Rappresentanze sindacali, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

All'inizio di ogni anno, saranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali i criteri generali per l'utilizzo delle ore di straordinario con successiva verifica da tenersi ogni 6 mesi.

Il lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, il lavoratore perda le eventuali indennità o maggiorazioni), da recuperare entro il mese successivo, salvo eventuali accordi tra le parti.

Ferme restando che, il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere a effettive esigenze di servizio.

Il lavoro straordinario è retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto come indicato all'articolo 42 comma 2 e da:

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

Si considera lavoro notturno, l'orario di lavoro effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00;

Si considera lavoro festivo l'orario di lavoro effettuato nelle festività di cui all'articolo 20 o nelle giornate programmate come riposo settimanale (domenica).

Il lavoro straordinario, deve essere richiesto al lavoratore almeno con un preavviso di 1 ore prima della fine turno, se lo stesso è a copertura di un turno che cade in un altro giorno almeno 24 ore prima, autorizzato dal coordinatore del servizio e/o espressamente dal datore di lavoro.

Articolo 44

Reperibilità

Il servizio di reperibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi non prevedibili.

La valutazione sulla opportunità, ed alla misura di attuazione della reperibilità deve definirsi a livello locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.

Essa, E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del lavoratore e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dal momento della chiamata,

In caso di chiamata, l'attività prestata è calcolata come lavoro straordinario e/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.

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:

- Di 21,00 € per le giornate di sabato e domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanale come da articolo 20 del presente CCNL;
- Di 16,00 € per i restanti giorni settimanali;

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

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun lavoratore più di 8 giorni di reperibilità nel mese

Articolo 45

Tredicesima mensilità

A tutti i lavoratori in servizio spetta una tredicesima mensilità, ha cadenza annuale è corrisposta entro il 16 dicembre.

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

L'ammontare della tredicesima è rapportata all'anzianità di servizio maturata nell'anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno devono essere liquidati al lavoratore tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Articolo 46

Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

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. La retribuzione del mese di dicembre è pagata entro il giorno 22 dello stesso mese.

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

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

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

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Impresa è tenuta a corrispondere gli interessi legali maturati.

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

Articolo 47

Abiti di servizio

Ai lavoratori, cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro comprensivo di calzature appropriate in relazione al tipo

di prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese della Impresa.

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.

Il lavoratore dovrà conservare gli abiti di servizio con la diligenza necessaria e provvedere alla loro pulizia.

I lavoratori che per esigenze 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, affinché questi provveda agli adempimenti necessari.

Articolo 48

Trasferte

In relazione alle particolari esigenze di servizio, La Impresa, può utilizzare il lavoratore in trasferta cioè al di fuori del territorio del comune o dell'area intercomunale dove è collocata la propria sede di lavoro.

In tal caso, al lavoratore spetta il seguente trattamento:

- a) Rimborso spese sostenute per il viaggio;
- b) Rimborso spese di vitto e alloggio (da non utilizzare le strutture di lusso) a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a prestazioni fuori sede al mattino successivo, ovvero quanto il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.
- c) una diaria di euro 15,00 lorde se la trasferta supera le 12 ore.
- d) Per le trasferte effettuate all'estero saranno concordate di volta in volta le modalità e il rimborso.

Articolo 49

Indennità per servizio festivo e notturno

Ai lavoratori 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.

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.

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

Articolo 50

Ritiro della patente

L'Autista al quale è 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 l'Impresa, 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 è adibito.

Qualora l'Impresa non abbia la possibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione, la stessa gli conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di sei mesi, senza corrispondergli la retribuzione salariale e i versamenti previdenziale.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine suddetto l'impresa, potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro il rifiuto del lavoratore a essere adibito a mansioni diverse di cui al comma 3 dell'articolo 50 del presente CCNL.

Titolo IX

RAPPORTI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Articolo 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 Impresa;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Impresa

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

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

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

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

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro venga richiesta dal lavoratore la Impresa darà risposta entro trenta giorni.

In caso di nuova assunzione la Impresa divulgherà le proprie intenzioni a mezzo affissione 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 comunicazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, lo stesso potrà anche avere una durata programmata che di norma non potrà essere inferiore a 6 mesi e non 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 part-time o la modifica del contratto individuale di lavoro da tempo pieno a part-time dovrà avvenire per iscritto.

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

- 1) il periodo di prova, nel caso di nuova assunzione;
- 2) la durata della prestazione, con riferimento al giorno/settimana/mese/anno;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) le clausole elastiche e le flessibilità.

Il lavoratore a richiesta potrà essere assistito da un rappresentante sindacale interno o esterno dell'azienda.

Clausole elastiche e di flessibilità

E' facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale per stipulare accordi tra le parti 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, sempre nel rispetto dei presupposti previsti dalla legge.

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

Qualora la variazione riguardi, 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 e annuale.

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

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

Qualora non sia possibile eseguire il minimo delle ore settimanali concordate in un'unica ubicazione di servizio, le parti concordano che l'orario di lavoro previo disponibilità del lavoratore ad operare in più ubicazioni in ambito territoriale salvo impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa dei servizi.

Nei casi di nuove prestazioni derivanti dall'acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro, le Imprese in relazione alle sopraggiunte esigenze tecnico produttive ed organizzative, ricercano nuove soluzioni anche con un aumento delle ore settimanali del personale in part-time, previo consenso del lavoratore, dando comunicazione alle organizzazioni sindacali.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di 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 Ordinario.

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 funzione e in proporzione alle ore prestate nel mese.

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

Il trattamento economico relativo all'indennità di fine rapporto, alla 13^o mensilità, ai compensi stabiliti dal presente CCNL e dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troverà applicazione in proporzione alle ore lavorate.

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

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

I ratei di retribuzione globale mensili riferiti 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 regole di attuazione saranno argomento d'informazione e confronto tra le parti in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

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

Articolo 52

Contratti di inserimento

Le Imprese possono costituire rapporti di lavoro subordinato di inserimento in conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, 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 impresa.

I contratti di inserimento potranno essere sottoscritti con le seguenti categorie di lavoratori:

- 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;

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

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- l'inquadramento economico e giuridico;
- il trattamento di malattia ed infortunio;
- il progetto individuale di inserimento.

Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a 18 mesi e non è rinnovabile.

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.

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.

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 saranno indicati:

- a) il profilo professionale 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.

Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto verranno individuate tra l'impresa e l'organizzazione sindacale.

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.

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

Articolo 53

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Possono essere stipulati rapporto di lavoro a tempo determinato in tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.Lgs. 6/9/2001 n. 368.

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

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

- c) per garantire le indispensabili necessità del servizio e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie.

- d) per l'effettuazione di attività psicopedagogia, 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;
- e) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla impresa;
- f) 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;
- g) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato.

Le Imprese che occupano fino a 6 lavoratori a tempo indeterminato potranno effettuare l'assunzione fino a due lavoratori a tempo determinato.

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

Articolo 54

Apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia e a quanto disposto dal D.lgs. 167/2011 Le assunzioni dei lavoratori con contratto di apprendistato sono finalizzate alla formazione e alla acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche dei giovani da introdurre nel mondo del lavoro..

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età dai 16 anni ai 29 anni, ovvero ai 32 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.

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.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatori di handicap sono computate secondo le norme vigenti in materia.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 36 mesi nelle altre. I periodi di malattia, maternità, infortunio, servizio di leva ai fini della durata dovranno essere promulgati.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari a 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Agli apprendisti per le qualifiche compresi nella categoria A e B compete l'80% della retribuzione per i primi 9 mesi e il 90% per i successivi 9 mesi, per le altre categorie compete una retribuzione dell'80% per i primi 12 mesi, l'85% fino al 24 esimo mese e il 90% fino al 36 esimo mese.

L'assunzione a tempo indeterminata dell'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 1 per le categorie A e B, di 3 mesi per le altre categorie.

L'applicazione e relative modalità applicative delle nuove tipologie di apprendistato previste dal D.lgs.167/2011, viene demandata alla contrattazione tra l'impresa e l'organizzazione sindacale.

Le parti si danno atto che a fronte di intese nazionali in materia di apprendistato si incontreranno per un esame entro sei mesi dalla stipula del presente contratto.

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina vigente ed alle modifiche introdotte alla stessa dal D.lgs. n. 167/2011 (anche in ordine alle nuove tre tipologie di apprendistato).

Articolo 55

Inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati

L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo i criteri previsti dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 e dalle norme di legge vigenti in materia.

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 e i profili professionali di autista dei mezzi speciali.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

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.

Articolo 56

Lavoro ripartito

Le Imprese possono costituire rapporti di lavoro ripartito.

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.

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 Impresa.

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 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.

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

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, si richiama il contenuto degli artt. 41-45 del D.Lgs. 276/2003 e la normativa vigente in materia di lavoro subordinato in quanto compatibile.

Articolo 57

Lavoro intermittente

Le Imprese con almeno 6 lavoratori assunti a tempo indeterminato, possono istituire nuovi rapporti di lavoro subordinato intermittente (Dlgs n. 276/2003 artt. 33 - 40).

Con questo tipo di contratto si disciplinai il lavoro svolto in forma **discontinua o intermittente**, più in particolare sono previste due forme di:

- lavoro a chiamata o intermittente (o job on call) con obbligo da parte dell'Impresa di corrispondere una **indennità di disponibilità** se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata da parte del datore di lavoro;
- lavoro a chiamata o intermittente (o job on call) senza obbligo di corrispondere una **indennità di disponibilità** se il lavoratore ha scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Il ricorso a questo tipo di contratto di lavoro **intermittente**, diventa necessario per l'Impresa a fronteggiare esigenze discontinue, non programmabili, che non siano sostenibili, ordinariamente, con il personale già presente in servizio, quali:

- a) emergenza di assistenza alla persona sia in struttura ospedaliera pubblica e privato, o domiciliare;
- b) emergenza di trasporto e servizio funebre;
- c) servizi di necroforo e seppellitore;

- d) sostituzione in via provvisoria e temporanea di personale mancante nei servizi cimiteriali.

L'Impresa, in considerazione della sua particolare specificità, può in ogni caso, assumere lavoratori con contratto a chiamata intermittente anche soggetti inoccupati o in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero lavoratori con più di 45 anni di età, che non siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

E' fatto divieto all' Impresa la sostituzione della prestazione ordinaria di un lavoratore con un altro a contratto **intermittente** nelle seguenti fattispecie:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti;
- di lavoratori in corso di riduzione di orario di lavoro;
- per le imprese che non hanno messo in sicurezza l'ambiente di lavoro.

Il contratto individuale è stipulato in forma scritta e deve indicare:

- la durata della prestazione lavorativa;
- le ipotesi oggettive o soggettive, che consentono la stipula del contratto;
- il luogo della prestazione;
- le modalità della disponibilità, se garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore per le prestazioni eseguite e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- 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;
- la rilevazione della presenza;
- la modalità e i tempi di pagamento dello stipendio e delle eventuali indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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.

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

Al lavoratore intermittente, in attesa di essere chiamato ad intervenire, può essere richiesta la propria disponibilità, (comma 2 alinea 1 dell'art. 57) in questo caso compete una indennità mensile pari al 20% del trattamento tabellare previsto dal presente CCNL, attribuito alla qualifica di inquadramento. In tal caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere ad ogni chiamata del datore di lavoro.

In conformità alla normativa vigente, al lavoratore intermittente è corrisposta l'indennità prevista dal CCNL, nel caso di effettiva chiamata e nei casi espressamente previsti dall'art.36 D.lgs n. 276/2003 primo comma, se la disponibilità viene dichiarata 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;
- Il venerdì dalle 18,00 alle 10,00 del lunedì di ogni settimana, e negli altri periodi della settimana, del mese e dell'anno non preventivamente stabiliti dal contratto collettivo in quanto non programmabile, visto la tipologia dell'attività.

In caso di chiamata, nei periodi di cui sopra, al lavoratore sarà corrisposta oltre la retribuzione per la prestazione effettuata anche le indennità variabili previste dal CCNL.

Il lavoratore in disponibilità che non risponda alla chiamata del datore di lavoro, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni di calendario.

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 degli ulteriori istituti economici, ferie, trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile, rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'impresa, specificando la durata dell'impedimento. Nel

periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

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

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

Stante le novità introdotte dalla legislazione in materia di rapporto di lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla firma del CCNL per verificare l'utilizzo dell'istituto e per apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari.

Titolo X

DIRITTI SINDACALI

Articolo 58

R.S.U.

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) in loro assenza dalle rappresentanze sindacali aziendali RSA articolo 19 legge n.300 del 20 maggio 1970.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro, la delegazione trattante è composta dalla RSU o, in loro assenza, dalle RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e dalle OO.SS. territoriali/regionali firmatarie del presente CCNL.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Articolo 59

Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano il loro servizio, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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 5 ore annue dalle

R.S.U. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della riunione, deve essere data tempestiva comunicazione all' Impresa, con preavviso di almeno 48 ore, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, previa comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.

Le assemblee dovranno tenersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Articolo 60

Permessi sindacali

I lavoratori componenti di Organismi Statutari delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Regionali, Provinciali, nella misura di 1 per ogni livello di rappresentanza, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a convegni e riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 ore annue nelle imprese con un numero di lavoratori non inferiore a 4 e non superiore a 15;
- 24 ore annue nelle imprese con oltre 15 lavoratori.

I dirigenti sindacali di cui al primo comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 5 giorni l'anno.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. alla impresa in cui il lavoratore presta servizio almeno tre giorni prima.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla impresa.

Articolo 61

Aspettativa sindacale

Fermo restando le aspettative sindacali eventualmente già concessi, le parti si impegnano ad incontrarsi, al fine della regolamentazione della materia, entro sei mesi successivi dalla firma del presente CCNL.

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.

Articolo 62

Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e la facoltà di svolgere opera di proselitismo a favore della propria organizzazione sindacale mediante il rilascio di delega di iscrizione, esente da imposta di bollo e di registrazione, per la riscossione di una quota mensile calcolata sul salario nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello di iscrizione.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Impresa di appartenenza nonché alla Organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulla retribuzione del lavoratore iscritto all'organizzazione sindacale, sono versate entro il ventesimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

La impresa è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Articolo 63

Conciliazione in sede sindacale

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 mandato l'impresa o il lavoratore interessato. La commissione di cui al punto 1) è così composta:

- un membro per ognuna delle parti.

Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

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.

L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve inoltrare regolare richiesta di conciliazione 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.

La Commissione di conciliazione, entro non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, convoca le parti, fissando il giorno, il luogo, l'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.

Il termine previsto dall'Articolo 410 bis del c.p.c. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte della impresa o dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli Articolato 410, 411, e 412 del c.p.c e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio, 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 sia essa positiva o negativa;
- 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.

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 Articolo 2113 comma quattro del c.c., 410, 411 del c.p.c, e successive modifiche e/o integrazioni.

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

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