

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER LE IMPRESE PRIVATE
OPERANTI NEL SETTORE
DELLA DISTRIBUZIONE,
DEL RECAPITO
E DEI SERVIZI POSTALI
17 MAGGIO 2007**

VERBALE DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CCNL 4 APRILE 2002
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE PRIVATE OPERANTI NEL SETTORE
DELLA DISTRIBUZIONE, DEL RECAPITO E DEI SERVIZI POSTALI

In data 17 maggio 2007, presso la sede della FISE di Roma

Tra

FISE, rappresentata dal Presidente FISE-Are ing. Michele Florio, dai VicePresidenti Valentina Menghini ed Ettore Calogero, dal funzionario di settore Donatello Miccoli e dalla delegazione trattante costituita da Cinzia Spaziani, Armando Rampani, Antonio Cammarota

e

SLC-CGIL, rappresentata da Emilio Miceli, Carla Pecchioni, Riccardo Ferraro, Graziano Benedetti, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Stefano Cardinali, Albino Nicolini, Sandro Lugini, Agostino Auricchio, Enzo Masiero, Giulio Gilardi, Luca Melograni, Massimo Tomassetti, Gianfranco Antonini, Alfredo Mazzetta, Marco Rossi, Alessandro Tarozzo, Gaetano Lupoli, Fabio Giurati;

SLP-CISL, rappresentata da Mario Petitto, Bruno Palombo, Luca Buralassi, Sebastiano Cappuccio, Lorenzo Galbiati e Bruno Pinto, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Cono Fusca, Alessandro Gallo, Silvestro Tardoni, Silvia Rellini;

UILpost, rappresentata da Amicone Ciro, Bonomo Donato, Caiulo Mario, Laganà Rocco Antonio, Piani Maurizio, Solfaroli C. Claudio, Tiberia Luigi, Alesci Antonino, Alotti Walter, Canepari Tiziana, Canosa Antonio Giuseppe, Carnimeo Gemma, Castaldo Antonio, Ciocia Pasquale, Colitta Armando, Contento Giuseppe, Cusenza L. Francesco, De Rosa Giovanni, Dho Stefano, Di Benedetto Antonio, Di Bennardo Carmelo, Esigibili Armando, Esposito Pina Rosa, Ferrari Carmelino, Fraioli Gian Luca, Giordani Paolo, Giurdanella Vincenzo, Giusti Giampaolo, Ienco Antonio, Imparato Aurelio, Lo Sardo Antonino, Martucci Francesco, Massa Roberto, Medde Angelo, Melito Giuseppe, Miele Antonio, Nardi Renzo, Nota Pasquale, Pace Sandro, Palumbo Carmelo, Panaroni Roberto, Panerai Stefania, Panno Gerardo, Poliandri Luigi, Quaglierini Flavio, Riccio Paolo, Rogialli Claudio, Rosset Maurilio, Sirianni Fabrizio, Spettatori Michele, Tiberia Danilo, Vannoli Maurizio, Ventola Carmine.

UIL-TRASPORTI, rappresentata da Claudio Tarlazzi, Ubaldo Conti segretari nazionali, Enrico Cimmino e Sergio Tarabù coordinatori nazionali, Attilio Chiesa, Giuseppe Filippone, Stefano Ladogana segretari regionali e dalle rsa/rsu Michele Carnevale, Mauro Colla, Aldo D'oria, Vittorio Tamman, Maurizio Romano,

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali 4 aprile 2002, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire da parte di tutte le imprese del

settore l'applicazione del presente CCNL, nonché delle norme di legge sul rapporto di lavoro, anche ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali.

In vista della liberalizzazione del mercato, per meglio regolarlo, evitando fenomeni distorsivi tra imprese con ricadute negative per i lavoratori, le parti concordano sulla necessità di addivenire, attraverso opportuni processi di armonizzazione delle normative contrattuali esistenti, ad un contratto di settore.

ART. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI - PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

A) Premessa

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante la costante ricerca, ai diversi livelli e con diversi strumenti, del metodo del confronto, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto.

2. Le parti, nel riconoscere la propria titolarità nella stipula del CCNL e di ogni altro accordo di interesse nazionale, convengono che la contrattazione aziendale di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e potrà pertanto essere svolta per le sole materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

3. In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, del quale le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento, sono titolari della contrattazione aziendale di 2° livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi del medesimo Accordo interconfederale.

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

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

B) Livello nazionale

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

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;

- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;

- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni nel settore;

- esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione della Direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane SpA nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale;

Le parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane SpA decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese; si incontreranno inoltre per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione.

2. In questo sistema di relazioni industriali, viene istituita la commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali formata da rappresentanti della FISE e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

3. La Commissione analizza con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del CCNL.

4. La Commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione all'evoluzione delle tipologie di servizi ed analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori, nonché la valutazione delle prospettive produttive conseguente o programmi globali di investimento.

5. La Commissione conviene sull'opportunità che siano realizzate azioni positive in materia di parità uomo-donna nel settore, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge n.903/77 e dalla legge n. 125/91.

6. In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la Commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

7. La Commissione individua altresì:

a) le iniziative formative connesse con l'inserimento di lavoratori extracomunitari purchè in regola con le disposizioni di legge in materia di immigrazione e collocamento nonché con le normative vigenti per l'assunzione del personale dipendente;

b) le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed interventi atti a far cessare tali comportamenti nonché a salvaguardare i diritti dei dipendenti molestati.

C) Livello regionale

1. Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede regionale.

D) Livello territoriale

1. Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;

- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge vigenti e degli Accordi interconfederali.

E) Livello aziendale

1. L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/91;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

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

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione, possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno, del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi e, in particolare, del periodo di ferie di due settimane da far fruire al lavoratore nel periodo 1° giugno-30 settembre;
- l'eventuale necessità di determinare le priorità nella concessione dei permessi per frequentare i corsi di studio di cui all'art. 24;
- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente CCNL.

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 54 - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

a) Livello aziendale o di unità produttiva

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

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

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

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

5. Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

6. Entro 10 giorni successivi al primo incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

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

b) Livello territoriale

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

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

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

c) Livello nazionale

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

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

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

Art. 2 - COSTITUZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU).

1. Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche di quanto previsto dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
2. Le RSU possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
3. Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
4. La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di 2° livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'impresa nonché dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
5. Copia degli eventuali accordi collettivi di 2° livello è rimessa dalle aziende, tramite la FISE, alle OO.SS. nazionali stipulanti.
6. Nei casi in cui non è consentita dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali, è fatta salva l'elezione del delegato d'impresa ai sensi dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI

PERMESSI RETRIBUITI PER RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1. I permessi retribuiti da distribuirsi fra le RSA di cui al precedente articolo vengono stabiliti in misura complessiva annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente e assorbono quelli stabiliti dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

PERMESSI RETRIBUITI PER ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

2. I lavoratori membri degli organi direttivi delle strutture territoriali (regionali e provinciali) delle OO.SS. stipulanti il presente contratto hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni degli organi, a permessi retribuiti per un massimo di 26 giorni all'anno.
3. I nominativi dei componenti degli organi predetti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.
4. Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 64 giorni all'anno.

AFFISSIONE COMUNICATI

1. Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, posti all'interno dell'azienda e in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

ASSEMBLEE DEL PERSONALE E REFERENDUM

1. I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle RSU o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.
3. I referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda se generali e alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

LOCALI PER RIUNIONI SINDACALI

1. L'azienda mette a disposizione delle RSU, dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.
2. Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle RSU.

CONTRIBUTI SINDACALI

1. L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.
2. La delega conterrà:
 1. le generalità del dipendente;
 2. la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
 3. l'organizzazione sindacale beneficiaria;
 4. mese e anno di decorrenza;
 5. luogo e data del rilascio;
 6. firma del dipendente.

3. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna O.S. e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori. Allo stato attuale è confermata nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e della contingenza per 14 mensilità.
4. La procedura di cui al comma precedente deve essere osservata anche nelle ipotesi di variazioni della trattenuta in questione.
5. Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'O.S. interessata.
6. La trattenuta cessa dal mese successivo a quello nel quale è pervenuta all'azienda la revoca scritta da parte del lavoratore.
7. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.
8. Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati e in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascuna O.S. stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

Art. 4 - PATRONATI

1. Gli istituti di patronato delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 300/1970, i compiti di cui al DL del CPS del 29 luglio 1947 n. 804.
2. L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSU.
3. Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 - REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DELL'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI, AI SENSI DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, COMMA 2 DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Le Parti recepiscono, per quanto di interesse del settore, la delibera della Commissione di Garanzia 02/37 del 7 marzo 2002, che allegano al presente CCNL.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1.

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal CCNL medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2.

A) Livello aziendale

1. La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.
2. La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.
3. Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.
4. Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

1. Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

1. Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
1. Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3.

1. Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4.

1. Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5.

1. I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6.

1. Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7.

1. Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8.

1. Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del CCNL nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90, è la seguente:

1. entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, l'associazione nazionale imprenditoriale convoca le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
3. Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
4. Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

ART. 6 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, nella quale devono essere specificati:

1. l'identità delle parti;
2. il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
3. la data di inizio del rapporto di lavoro;
4. la durata del rapporto di lavoro
5. la durata del periodo di prova;
6. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
7. l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;

8. la durata delle ferie retribuite;
9. l'orario di lavoro;
10. i termini di preavviso in caso di recesso;

2. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del CCNL.

3. L'impresa deve inoltre consegnare gratuitamente copia del presente contratto di lavoro.

4. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1. la carta d'identità;
2. il libretto di lavoro;
3. il certificato generale del casellario di data non anteriore a 3 mesi;
4. lo stato di famiglia;
5. il tesserino di codice fiscale;
6. altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari ai fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

ART. 7 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contemplici giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi

terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

5. Le parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l'assistenza della RSA / RSU, qualora richiesta.

6. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a tre giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale possibilità da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

7. E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

8. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

9. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 6, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

10. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

11. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al presente punto, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

12. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate al comma precedente.

13. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in ragione d'anno, in misura pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno; entro il suddetto limite del 20% annuo è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

14. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. Le ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.

15. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

16. E' altresì consentito, previo consenso del lavoratore, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente CCNL.

17. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 16 del presente CCNL.

18. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle RSA, o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

19. In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale. Anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno

20. In caso di modifica della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al d.lgs. n. 61/2000 come modificato dal d.lgs. n. 100/2001, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

ART. 8 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, dei seguenti soggetti:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

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

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento / reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto.

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

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il progetto deve 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.

6. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di novanta giorni.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente CCNL per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

7. 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, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

8. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. Il trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento sarà conforme alle previsioni del CCNL in vigore e non può comportare l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali quali: mensa, trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, comprese tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (presenza, notturno, festivo ecc) nonché dal riconoscimento del premio di produttività, ove vigente, secondo criteri e modalità definite dalla contrattazione collettiva.

ART. 9 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera di applicazione

1. L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione, quale strumento idoneo a costruire professionalità preparate e pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

2. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 5° al 1°.

Assunzione

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

2. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Limiti di età

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

1. Si applica quanto previsto all'articolo 12 del presente CCNL con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Durata

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

5° livello 30 mesi

4° livello 36 mesi

3° livello 48 mesi

2° livello 60 mesi

1° livello 72 mesi

2. Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

3. In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

2. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione

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

2. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.

3. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

4. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

5. I profili formativi saranno definiti in un documento allegato che costituirà parte integrante del presente contratto.

6. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

7. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

8. La formazione formale può essere interna all'azienda.

9. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

10. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

11. Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

12. Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

1. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale.
2. Al raggiungimento della metà del periodo considerato, l'apprendista sarà inquadrato al livello immediatamente superiore a quello iniziale, con l'eccezione degli apprendisti con destinazione finale al quinto livello, i quali saranno inquadrati al sesto livello per tutto il periodo.
3. La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

Malattia

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 773, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In caso di ricovero ospedaliero di durata superiore a quindici giorni e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 46 vigente CCNL, avrà diritto ad un'indennità pari al 70% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
3. Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento normativo

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
2. E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

ARTICOLO 10- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è inoltre possibile in relazione alle seguenti necessità:
 1. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
 2. necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettative, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
 3. esecuzione di un'attività, di un servizio o di un appalto, definiti o predeterminati nel tempo, fino ad un massimo di 12 mesi;

4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
6. incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
7. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a quattro mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
8. Per l'esecuzione di opere e attività di carattere straordinario che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o per l'impiego di particolari specializzazioni non presenti in ambito aziendale.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unita' produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche

ART. 11 - CONTRATTI DI INSERIMENTO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

1. Le parti convengono che i contratti di inserimento di cui all'articolo 8 e di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al secondo comma dell'art. 10 possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 25% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per ciascun contratto.

2. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

ART. 12 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi per i lavoratori inquadrati al 1° livello; con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per i lavoratori inquadrati al 2° livello; non superiore a 1 mese per tutti gli altri lavoratori.
2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera d'assunzione di cui all'art. 6.
3. Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.
4. Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle 2 parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

6. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per i lavoratori di 1° livello, e durante il 1° mese per i lavoratori del 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
7. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1a o la 2a quindicina del mese stesso.
8. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
9. Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni lavorativi, ovvero trenta giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati al 2° e 1° livello.
10. In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

ART. 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 8 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento a tali qualifiche:

1° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza.

2° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni di concetto.

- Ispettori.

3° livello Super:

- Ripartitori di prima fase nelle città con popolazione superiore a 400.000 abitanti.

3° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.
- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse.
- Conducenti di autocarri.
- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito.
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti.

4° livello:

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati e abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale).

Rientrano altresì in questo livello:

stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, nonché gli impiegati tecnici e amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scrittura e copia; ripartitori fattorini addetti promiscuamente alla ripartizione per il recapito e a prestazioni di fattorini, sia che abbiano prevalenti mansioni di ripartitori sia che abbiano prevalenti mansioni di fattorini; conducenti di motofurgoni targati o di automezzi (esclusi conducenti di autocarri).

5° livello Super:

- Fattorini titolari di giro con almeno 1 anno d'anzianità di servizio.

5° livello:

- Conducenti di motocarri non targati e fattorini titolari di giro con anzianità di servizio inferiore a 1 anno che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito. Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

6° livello:

- Addetti a lavori di pulizia, addetti a lavori di manovalanza in genere.

Note a verbale.

A) Con l'istituzione del 5° livello Super è stata conglobata nel relativo minimo tabellare la speciale indennità per fattorini titolari di giro di €8,01 prevista dal CCNL 27 luglio 1983. Tale indennità è stata mantenuta per i fattorini inquadrati al 5° livello che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati.

B) Le qualifiche di:

- Ispettore (2° livello);
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti (3° livello) e la modifica "popolazione superiore a 400.000 abitanti" (3° livello Super) innovano il preesistente sistema classificatorio, producendo effetti a tutti i fini a partire dall'1 aprile 1997. Sono fatti salvi gli inquadramenti disposti aziendali - prima di tale data - in riferimento alle qualifiche della presente lett. B).

NORMATIVA PER I QUADRI

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

- a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Ai predetti lavoratori così individuati l'azienda corrisponderà un importo mensile in cifra fissa pari a €30,99 quale indennità di funzione.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come Quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale per le relazioni industriali prevista dall'art. 1 del CCNL 20 febbraio 1996, formata da rappresentanti della Fise e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, avvierà nel periodo di vigenza del presente accordo, una serie di incontri aventi le seguenti finalità:

1. compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in settori affini, con l'obiettivo di fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le Parti;
2. esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di nuovi servizi e/o tecnologie innovative;
3. proporre, al termine del primo biennio contrattuale alle Parti stipulanti modifiche e/o integrazioni ai profili professionali ed alle esemplificazioni di cui alla classificazione del personale disciplinata dal presente articolo;

Successivamente alla scadenza biennale del presente CCNL la Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c): in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle componenti.

Ove le delegazioni stipulanti al tavolo nazionale concordassero sulle proposte di modifica al sistema d'inquadramento del personale, di tali modifiche si terrà conto ai fini del rinnovo economico biennale, che comunque dovrà essere contenuto entro i limiti di cui al Protocollo del 23 luglio 1993.

Art. 14 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per la sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di 2 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.
4. All'atto dell'eventuale passaggio di livello il datore di lavoro deve comunicare con lettera al lavoratore il nuovo livello al quale viene assegnato.

Art. 15 - MANSIONI PROMISCUE

1. Nel caso di mansioni promiscue rientranti in due livelli d'inquadramento, svolte nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero non occasionalmente, al lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore indipendentemente dalla prevalenza di una delle mansioni disimpegnate.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che per effetto della norma di cui al presente articolo venga inquadrato al livello superiore dovrà continuare a svolgere le mansioni promiscue.

Art. 16 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata dell'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali o di 6.40 giornaliere, oppure di 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta.
2. Per accordo tra le parti potrà essere convenuta una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.
3. A decorrere dall'1 gennaio 1991 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 56 ore annue (somma delle riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 8, CCNL 29 aprile 1987 con le decorrenze ivi previste).
4. Ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono concesse con decorrenza 1 luglio 1992.
5. Le ore di riduzione annua dell'orario di lavoro prevista dai commi precedenti saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive e organizzative del servizio.
6. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.
7. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a 1 ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
8. L'azienda, nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore d'ininterrotto riposo per ogni settimana.
9. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
10. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto e ai sensi dell'art. 3, n. 2, RD 10.9.23 n. 955 (regolamento per l'applicazione del RDL sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1° livello.

Art. 17 - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico produttive e/o organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1 lettera e), settimo e undicesimo alinea del presente CCNL, concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

2. L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

3. Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 150 ore. Di queste:

a) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla RSU, ovvero ove non ancora costituita alle RSA

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la RSU, ovvero ove non ancora costituita, le RSA, in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, etc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la RSU ovvero ove non ancora costituita, le RSA

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la RSU, ovvero ove non ancora costituita, con le RSA. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

4. In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

5. Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del terzo comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

7. Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

9. Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

10. Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, ottavo comma, punto 1), dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del terzo comma, lettere a) e c) del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

Art. 18 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1. Le prestazioni lavorative oltre la 40a e sino alla 48a ora sono qualificate come lavoro supplementare e sono retribuite con le quote orarie della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza con le maggiorazioni e i criteri di cui al presente articolo. Conseguentemente sono qualificate come lavoro straordinario e ne seguono la relativa disciplina le prestazioni lavorative eccedenti la 48a ora.

2. Le prestazioni lavorative rese in orario di lavoro in regime di flessibilità, in quanto specificamente disciplinate dall'art. 17, non sono soggette alla normativa del lavoro supplementare o straordinario.

3. Qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano potranno essere disposte prestazioni oltre l'orario normale stabilito. La distribuzione di detto lavoro sarà programmaticamente o caso per caso concordata con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.

4. Comunque dette prestazioni non potranno superare:

- complessivamente il limite di 120 ore annue per il numero dei dipendenti;
- 200 ore annue per ogni dipendente, di cui 50 da convertire in riposi compensativi in base ad accordo da convenirsi con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.

5. Le eventuali particolari situazioni aziendali che dovessero emergere saranno esaminate con i criteri di gradualità.

6. Semestralmente le aziende comunicheranno alle RSU, ovvero, ove non ancora costituite, alle RSA il numero complessivo delle ore di prestazione eseguite oltre i limiti dell'orario contrattuale.

7. Il lavoro eseguito oltre le 6.40 ore giornaliere, e oltre le 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta, e oltre le misure giornaliere concordate aziendalmente per una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente, sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal comma che segue, salvo quanto previsto all'articolo 17.

8. Il lavoro supplementare, straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro supplementare o straordinario diurno feriale 25%
- 2) lavoro supplementare o straordinario notturno 50%
- 3) lavoro supplementare o straordinario festivo 65%
- 4) lavoro supplementare o straordinario notturno festivo 75%
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati 15%
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati 25%

9. Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga tabellare oraria e sulla quota oraria della contingenza vigenti al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

10. S'intende per lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

11. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le ore 12 settimanali ma l'autista non è tenuto a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

ART. 19 - LAVORO NOTTURNO

1. E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.
2. E' considerato "periodo notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera d) del secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003.
3. Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale (eliminare: ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/1999).

1. Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;

- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);

- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
2. Ai sensi dell'art. 13, primo comma, del d. lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
3. Ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, l'azienda convocherà la RSU/RSA al fine di ricercare idonee soluzioni.
4. Ai fini di quanto previsto dall'art. 13 secondo comma del d. lgs. n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente CCNL.
5. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle RSA o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.
6. Le parti concordano che non si applica ai lavoratori notturni così come individuati dal presente articolo la normativa relativa all'orario di lavoro in regime di flessibilità di cui all'art. 17 del presente CCNL

Art. 20 - RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salve le eccezioni di legge.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. I turni di riposo settimanale saranno stabiliti con appositi ordini di servizio da affiggere all'albo aziendale almeno 6 giorni prima.
4. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale dovesse essere spostata in altro giorno, oltre al recupero nei giorni successivi, al lavoratore verrà corrisposta - in aggiunta alla normale retribuzione - la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo per le ore lavorate nel giorno di riposo.

Art. 21 - GIORNI FESTIVI

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 20 (riposo settimanale);
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salve le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera. Per il Comune di Roma la festa del Patrono è individuata, ai sensi del DPR n. 792/85, in SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

2. In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lett. b) e c), le associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).

3. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi mensili della retribuzione.

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

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

FESTIVITÀ. LEGGE 5 MARZO 1977 N. 54

1. Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 4 novembre.

2. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

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

4. Nel caso in cui le 4 festività religiose soppresse cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Qualora cadano nel giorno di riposo settimanale (7° giorno consecutivo) spetta al lavoratore 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 22 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.
2. Nei casi di settimana corta, salvi i trattamenti più favorevoli già in atto, i giorni di ferie sono pari a 22 giorni lavorativi, con esclusione dal computo dei giorni di riposo.
3. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.
4. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.
5. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.
6. In caso di festività cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro.

9. L'impresa assicurerà comunque al lavoratore per ogni anno d'anzianità il godimento di 2 settimane di ferie continuative nel periodo 1° giugno-30 settembre.
10. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
11. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
12. Nel caso di concessione di ferie collettive o per reparto o per scaglioni, il relativo periodo deve essere portato a conoscenza dei lavoratori almeno 4 mesi prima e comunque in armonia con quanto previsto in materia all'art. 1, punto 1, lett. E), comma 2, capoverso 5.
13. Gli eventuali giorni di ferie residui saranno programmati d'intesa tra la RSU e la Direzione aziendale, tenute presenti le esigenze di servizio e quelle dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la misura del periodo di ferie pagato, restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite in base alle precedenti regolamentazioni contrattuali.

Art. 23 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito.
3. Ai sensi dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ha diritto a tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno. Nel caso in cui tali eventi si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire di cinque giorni di cui tre retribuiti.
4. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.
5. L'azienda valuterà l'opportunità, tenute presenti le esigenze di servizio, di accordare eventuali ulteriori permessi per motivi privati in relazione a particolari situazioni personali.
6. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
7. L'azienda valuterà nei casi di gravi e documentati motivi familiari di accordare al lavoratore un'aspettativa pari a 3 mesi durante i quali il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti contrattuali e di legge.
8. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 24 - LAVORATORI STUDENTI

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

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

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento diploma di licenza media superiore.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

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

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

6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

7. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore ogni 3 anni.

8. Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore ogni 3 anni per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 25 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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

IMPIEGATI

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 2 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

OPERAI

1. Per gli operai di qualsiasi livello, 1 mese di preavviso a prescindere dalla loro anzianità di servizio.
2. Nei casi di dimissioni del lavoratore e di cessazione dell'azienda il periodo di preavviso è ridotto a 15 giorni.

NORME COMUNI

1. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
2. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
3. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
4. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di fine rapporto.
5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
7. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

Art. 26 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti dichiarano altresì il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal DL n. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.
2. Le parti s'impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diverrà parte integrante del presente CCNL - che stabilisca i contenuti specifici e i criteri di formazione dei RLS.
3. La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;

b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

4. Gli accertamenti di cui al comma precedente comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

5. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

1. i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
 1. le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
 1. i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 2. i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 3. le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
 4. il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
 5. i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15 del d.lgs. n. 626/1994.

6. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

7. La formazione deve avvenire in occasione:

1. dell'assunzione;
2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
3. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

8. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

10. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

11. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 626/94, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

12. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'articolo 9 della legge n. 300/1970.

Art. 27 - TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI.

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza d'anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle vigenti normative in materia.
5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento d'assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
7. In caso d'accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, e successive modificazioni.
9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 28 - TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE

1. Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.
3. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa dal lavoro

di cui agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

4. I soggetti di cui al comma 3 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
5. Successivamente al compimento del 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il 3° grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
6. Ai permessi di cui ai commi 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, si applica quanto previsto dall'art. 8 della legge n. 903/1977.
7. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
8. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 3 e 4; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.
9. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104.
10. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
11. L'Azienda individuerà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.
12. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 29 - CONGEDO PARENTALE - ACCREDITO FIGURATIVO

1. Ai lavoratori d'entrambi i sessi - ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno d'età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio), nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di 6 anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'art. 1, quarto comma, della legge 8 agosto 1995 n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

Art. 30 - VOLONTARIATO

1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17, legge 11 agosto 1991 n. 266.
2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo d'aspettativa di durata non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991 n. 266.
3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 31 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO - DONNA NEL LAVORO

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

2. Conseguentemente, le parti stipulanti il presente CCNL costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 6 componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

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

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

Art. 32 - MOLESTIE SESSUALI

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
2. A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, s'impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità economica europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29.5.90, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

Art. 33 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 34 - SERVIZIO MILITARE

1. Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di fine rapporto - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.
2. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.
3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 35 - ASSENZE

1. Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore.

2. Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 54.

Art. 36 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale operaio ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.
2. In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento.
3. Per quanto riguarda gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, gli stessi iniziano un rapporto di lavoro 'ex novo' solo nel caso che chiedano la liquidazione del TFR.
4. Per quanto non previsto, si applica il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n.18.

Art. 37 - CURE TERMALI

1. Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni d'ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

Art. 38 - TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Congedo di maternità

1. Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
3. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.
4. I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

1. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

2. Per quanto riguarda il trattamento economico di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvi i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 39 - RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE - CORRESPONSIONE

1. Per retribuzione tabellare s'intende quella indicata nelle tabelle A1 e A2 allegate al presente contratto.
2. Per retribuzione base s'intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.
3. Per retribuzione globale mensile s'intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo e assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso previsto dal presente contratto corrisposto con carattere di continuità e incluso nella normativa di cui all'art. 47, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo e corrisposta a titolo risarcitorio (rimborso spese, maneggio denaro, indennità di bicicletta, indennità chilometrica per motomezzo, ecc.).
4. La retribuzione è corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei relativi elementi costitutivi liquidati mensilmente.
5. Nel caso l'azienda ne ritardi oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.
6. In caso di contestazione sul minimo tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
7. Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della sua categoria d'appartenenza.
8. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 40 - DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA E GIORNALIERA.

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
2. La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore normali di lavoro.

Art. 41 - DETRAZIONI PER ASSENZE NON RETRIBUITE

1. Agli operai vanno detratte dalla retribuzione globale mensile tante quote orarie quante sono le ore d'assenza per malattia e infortunio - salvo quanto previsto all'art. 46 - nonché per le ore non prestate per qualsiasi motivo per le quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 42 - TREDICESIMA MENSILITA'

1. La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una retribuzione globale mensile. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime 2 quindicine o delle 4 ultime settimane. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

2. La frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della tredicesima mensilità, come mese intero.

3. Il pagamento della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

4. Il rateo della tredicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 43- QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. L'azienda corrisponderà entro il 10 luglio di ciascun anno una quattordicesima erogazione nella misura di 1 mensilità di paga tabellare, contingenza e scatti biennali.

2. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio dell'anno precedente - 30 giugno dell'anno in corso.

3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14 mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà calcolata, mentre sarà considerata mese intero se superiore a 15 giorni.

4. Il rateo della quattordicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 44 - SCATTI DI ANZIANITA'

1. I lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello d'appartenenza alla data dell'1 agosto 1983 e sulla indennità di contingenza al 31 maggio 1983.

2. Fermi restando gli importi degli scatti biennali maturati al 31 marzo 1987, gli scatti d'anzianità che matureranno successivamente alla data dell'1 aprile 1987 saranno costituiti dall'importo determinato in base al comma 1 del presente articolo maggiorati di €1,55 e saranno pertanto i seguenti:

- 1° €36,15

- 2° €33,05

- 3° Super €32,54

- 3° €31,50

- 4° €30,47

- 5° Super €29,70

- 5° €29,44

- 6° €28,41

3. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità.

4. Gli aumenti periodici d'anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
5. Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.
6. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.
7. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
8. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad effettuare, al livello aziendale, le opportune verifiche circa la sussistenza di eventuali casi di disparità nell'applicazione della disciplina relativa agli scatti di anzianità.

Art. 45 - INDENNITA' VARIE

INDENNITÀ DI BICICLETTA - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

1. Con decorrenza 1 luglio 1991, l'azienda corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio un'indennità giornaliera da concordare fra le parti e comunque non inferiore a €0,52. Al lavoratore comandato ad usare per servizio il proprio automezzo è corrisposto un rimborso spese chilometrico in base alle tariffe ACI. Saranno stipulate a carico dell'azienda polizze collettive o individuali per l'assicurazione contro il furto del solo motomezzo.

INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

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

INDENNITÀ DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

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

INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO

1. Ferme restando le previsioni legislative e di contratto, al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc. d'importo complessivo superiore a € 4,65 giornalieri, sarà corrisposta una speciale indennità con oneri per errori nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

INDENNITÀ DI PRESENZA GIORNALIERA

1. Con il 1° gennaio 1991 a tutto il personale verrà riconosciuta una indennità di presenza giornaliera con i criteri in atto presso le singole aziende al 31 dicembre 1990. A decorrere dall'1 dicembre 1998 l'indennità di presenza giornaliera sarà erogata a tutti i lavoratori nelle misure e con i criteri seguenti:

- €3,10 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 5 giornate settimanali;
- €2,62 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 6 giornate settimanali.

2. Gli importi predetti assorbono quelli precedentemente erogati allo stesso titolo ai sensi dell'art. 33 del CCNL 30 gennaio 1991.

3. Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e non viene corrisposta in caso d'assenza per malattia, infortunio e non entra a far parte del TFR.

4. Eventuali indennità aziendali a tale titolo corrisposte verranno riproporzionate e adeguate ai criteri e alle modalità previsti dalla vigente normativa.

Art. 46 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere giustificato da successivi certificati medici entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.
3. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali e alle vigenti disposizioni di legge;

- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

1. In mancanza di tali comunicazioni e in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni d'impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
2. Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia.
3. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; diversamente, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

4. Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
5. Al termine della malattia e dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
6. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento d'attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
7. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
8. Per le assenze per causa di malattia e infortunio al lavoratore non in prova sarà corrisposto il seguente trattamento.

MALATTIA

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile per i primi 6 mesi e il 50% di essa per i successivi 6 mesi.
2. Agli operai compete, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile; dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto, compete agli stessi il 50% della retribuzione globale mensile.

INFORTUNIO

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, dedotto quanto corrisposto dall'INAIL.
2. Agli operai compete un'integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza e fino a guarigione clinica. Agli operai che ne facciano richiesta le aziende anticiperanno le indennità a carico dell'INAIL con garanzia di recupero. A tal fine i lavoratori stabiliranno, se interessati, il proprio domicilio presso l'azienda.

NORME COMUNI

1. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.
2. Sono esclusi da tale computo i periodi d'assenza per infortunio sul lavoro purché riconosciuto dall'INAIL nonché il periodo di cui all'art. 27, comma 1, del presente CCNL.
3. Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.
4. Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo d'aspettativa non retribuita fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizione di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero.

5. Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

6. In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo "malattia", e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi.

7. Resta inteso che il periodo d'aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Nota a verbale.

1. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative e tecnico-produttive, di adibire il lavoratore stesso ad altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Art. 47 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del TFR di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- 3) scatti biennali;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità contrattuali che abbiano carattere non occasionale.

Nota a verbale.

Per quanto riguarda il computo dell'indennità d'anzianità maturata al 31 maggio 1982 si richiama quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 1980.

Art. 48 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

1. In caso di morte del lavoratore, in mancanza di testamento, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
2. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

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

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità d'integrare il TFR dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 49 - RIMBORSO SPESE

1. Il lavoratore comandato a prestare servizio extraurbano, o chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione giornaliera ha diritto al rimborso spese a piè di lista.

Art. 50 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede d'origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
2. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del dipendente o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
3. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità e i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.
4. È dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con familiari conviventi a carico nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.
5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto d'affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.
6. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.
7. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento senza preavviso, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo d'origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 51 - ALLOGGIO AL PERSONALE

1. Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità d'alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati,

e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 3, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

2. L'alloggio al personale, cui per esigenze di lavoro venga richiesto di abitare presso il complesso aziendale, sarà concesso gratuitamente.

Art. 52 - RITIRO PATENTE

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene assegnato.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il TFR di cui all'art. 47.

Art. 53 - INDUMENTI DI LAVORO

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno a tutto il personale una divisa invernale e un'estiva composte di giacca e pantalone o indumenti di lavoro equivalenti.
2. L'azienda fornirà ai lavoratori addetti a servizi esterni un impermeabile con relativo copricapo o altro indumento di lavoro equivalente.
3. Indumenti di lavoro particolari per il personale addetto ai servizi esterni saranno concordati, in aggiunta a quelli dei commi 1 e 2, con le RSU.
4. La spesa iniziale per indumenti di lavoro, con decorrenza 1 luglio 1991, non potrà superare l'importo complessivo pari a €0,52 giornalieri per ogni dipendente.
5. Con decorrenza 1 luglio 1991, qualora eccezionalmente si concordasse di sostituire gli indumenti di lavoro con un'indennità, l'indennità sarà pari a €0,52 giornalieri.
6. Ai lavoratori nuovi assunti, per il primo anno e superato il periodo di prova, spetta in aggiunta alla previsione di cui al comma 1, altra divisa sia invernale che estiva.
7. Dal 1° gennaio di ogni anno, la spesa degli indumenti di cui al comma 4 sarà aggiornata in base alle variazioni dell'indice ISTAT riferito ai prezzi praticati dai grossisti.

Art. 54 - NORME DISCIPLINARI

1. Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria residenza e/o domicilio e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

2. Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

3. Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche se indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

4. Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

5. Le sanzioni disciplinari sono:

1) il rimprovero verbale o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

1. ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
2. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
3. guasti per incuria il materiale e tutto ciò che deve trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
4. sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
5. tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
6. commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
7. non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

3) la sospensione fino a un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
- b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d) persista a commettere mancanze già punite con la multa.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al dipendente che:

a) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza.

4) Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

- e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- g) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- l) alteri o falsifichi documenti amministrativi.

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

7. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

9. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto d'accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

11. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

ART. 55 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Si allega al presente CCNL il verbale di accordo 17 maggio 2007, che costituisce parte integrante del contratto.

Art. 56 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL LAVORO. RECUPERO ORE DI LAVORO PERDUTE

1. In caso d'interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la 1ª giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

3. Nel caso di sospensioni del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e a quella di licenziamento.

4. È ammesso il recupero, con corresponsione della retribuzione globale, delle ore di lavoro perdute per le cause di cui al presente articolo e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornate si effettui entro le 2 quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 57 - TELELAVORO

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

1. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

2. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.
3. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
4. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.
5. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
6. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 58 - DISPOSIZIONI GENERALI E SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.
2. Oltre alle disposizioni del presente CCNL, i dipendenti dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.
3. Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove s'effettua il pagamento della retribuzione.

ART. 59 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.
2. Per quant'altro non previsto nel presente CCNL si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

ART. 60 - DECORRENZA E DURATA - PARTE ECONOMICA

1. Il presente CCNL, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2007, e scade il 31 maggio 2009 per la parte economica ed il 31 maggio 2011 per la parte normativa.
2. Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Le parti concordano un aumento retributivo sui minimi contrattuali per il livello 5° super di inquadramento con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a €78. complessivi, erogati quanto €39 con la retribuzione del mese di giugno 2007 ed €39 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

A tali importi si aggiunge quanto previsto dall'accordo relativo alla previdenza complementare di cui al presente accordo di rinnovo.

A far data dal mese di giugno 2007 cessa di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

Inoltre, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, sarà erogato un complessivo importo una tantum pari a €350 per il livello 5° super comprensivo delle somme già riconosciute a titolo di indennità di vacanza contrattuale; l'importo sarà erogato a tutti i dipendenti in forza alla data di erogazione della tranche ed è rapportato al periodo di servizio effettivamente prestato dall'1/1/2006 al 31/5/2007, e sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà erogato, quanto a €130 con la retribuzione del mese di giugno 2007, quanto a €100 con la retribuzione del mese di gennaio 2008, e quanto a €120 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

L'una tantum non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti od indiretti di alcun genere; non sarà inoltre utile agli effetti del calcolo del TFR.

ALLEGATO 1

TABELLA A1 – GIUGNO 2007

Liv.	Par.	Aumento economico GIUGNO 2007	Retribuzione tabellare GIUGNO 2007	Indennità di contingenza	Retribuzione base GIUGNO 2007
1°	200	€67,83	€1227,97	€ 532,19	€1760,16
2°	175	€59,35	€1074,48	€ 525,98	€1600,46
3° s.	150	€50,87	€ 921,01	€ 522,03	€1443,04
3°	138	€46,80	€ 847,28	€ 519,61	€1366,89
4°	128	€43,41	€ 785,89	€ 517,92	€1303,81
5° s.	115	€39,00	€ 706,05	€ 516,65	€1222,70
5°	110	€37,30	€ 675,42	€ 515,89	€1191,31
6°	100	€33,91	€ 613,98	€ 513,76	€1127,74

TABELLA A2 - GIUGNO 2008

Liv.	Par.	Aumento economico GIUGNO 2008	Retribuzione tabellare GIUGNO 2008	Indennità di contingenza	Retribuzione base GIUGNO 2008
1°	200	€67,83	€1295,80	€ 532,19	€1827,99
2°	175	€59,35	€1133,83	€ 525,98	€1659,81
3° s.	150	€50,87	€ 971,88	€ 522,03	€1493,91
3°	138	€46,80	€ 894,08	€ 519,61	€1413,69
4°	128	€43,41	€ 829,30	€ 517,92	€1347,22
5° s.	115	€39,00	€ 745,05	€ 516,65	€1261,70
5°	110	€37,30	€ 712,72	€ 515,89	€1228,61
6°	100	€33,91	€ 647,89	€ 513,76	€1161,65

ALLEGATO 2

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 maggio 2007, presso la sede della FISE di Roma

Tra

FISE, rappresentata dal Presidente FISE-Are ing. Michele Florio, dai VicePresidenti Valentina Menghini ed Ettore Calogero, dal funzionario di settore Donatello Miccoli e dalla delegazione trattante costituita da Cinzia Spaziani, Armando Rampani, Antonio Cammarota

e

SLC-CGIL, rappresentata da Carla Pecchioni

SLP-CISL rappresentata da Sebastiano Cappuccio

UIL-POST, rappresentata da Donato Bonomo

UIL-TRASPORTI, rappresentata da Enrico Cimmino

presenti le rispettive strutture territoriali e regionali.

- Considerato quanto disposto dal d. lgs. n. 252/2005 come modificato ed integrato dalla legge n. 296/2006;
- preso atto dei decreti attuativi emanati dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia il 30/01/2007;
- stabilito che, entro il 30/06/2007 e, per i neo-assunti, comunque entro sei mesi dalla data di assunzione, i dipendenti cui si applica il CCNL aziende private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali devono operare una scelta consapevole sulla destinazione del TFR maturando a partire dall'1/1/2007,

si è concluso il seguente verbale di accordo.

1. In attuazione dell'articolo 56 del CCNL di categoria nonché delle normative vigenti in materia, le parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 17 maggio 2007 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore. In tal senso si individua come fondo di destinazione il Fondoposte.
2. Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Pensione nazionale a capitalizzazione Fondoposte tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondoposte;
3. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare ed indennità di contingenza alla data del 31/12/2006, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.
4. Il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondoposte;
5. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondoposte;

l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondoposte non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme;

6. L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondoposte faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale;
7. Il rapporto di adesione al fondo una volta istituito è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondoposte, consultabili da tutti i lavoratori.
8. Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori decorreranno dalla data di modifica dello statuto del Fondoposte, finalizzata a recepire il presente accordo ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti successivamente alla modifica statutaria.

FISE

SLC CGIL

SLP CISL

UILPOST

UILTRASPORTI

ALLEGATO 3

**FACSIMILE DI LETTERA D'AUTORIZZAZIONE ALLA TRATTENUTA DEL
CONTRIBUTO SINDACALE**

Data, _____

Spett.le IMPRESA _____

Il sottoscritto dipendente _____ Vi autorizza con la
presente lettera, ai sensi dell'art. 3 del vigente CCNL, a trattenere dalle sue competenze, per 14
mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da
versare a suo nome, quale quota associativa all'organizzazione sindacale
_____ a partire dalla retribuzione relativa al mese di _____
dell'anno _____

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà essere revocata per iscritto in qualsiasi
momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma _____

ALLEGATO 4

PRECEDENTI DISPOSIZIONI CONTRATTUALI RICHIAMATE NEL PRESENTE CCNL

Art. 5 CCNL 26.7.83.

INDENNITÀ PER I FATTORINI TITOLARI DI GIRO (vedi art. 17).

Per i fattorini titolari di giro che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, inquadrati al 5° livello, viene istituita con decorrenza 1.1.86 un'indennità mensile pari a € 8,01.

Detta indennità non deve essere computata nel TFR di lavoro mentre va computata solo nel trattamento per ferie, festività, 13^a e 14^a mensilità.

Accordo nazionale 29 aprile 1987.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (vedi art. 14).

A decorrere dall'1.6.86 la durata dell'orario di lavoro contrattuale sarà ridotta di 40 ore annue, attraverso la concessione di riposi compensativi.

Con il 1° giugno 1989 verranno concesse 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro che saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive e organizzative del servizio. Ulteriori 8 ore verranno concesse con gli stessi criteri di cui sopra con il 1° aprile 1990.

ALLEGATO 5

Roma, 17 maggio 2007

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

FISE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILTRASPORTI, UILPOST

Nel caso di entrata in vigore di normative di legge ovvero di sottoscrizione di accordi interconfederali che dovessero introdurre modifiche agli istituti contrattuali trattati con il presente rinnovo, le parti si incontreranno per l'esame e l'armonizzazione di tali istituti con la normativa vigente.

ALLEGATO 6

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
--

Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, nel servizio postale - Delibera 02/37 del 7 marzo 2002 (<i>GU n. 88 del 15-4-2002</i>) -
--

1) Ambito di applicazione.

La presente regolamentazione si applica nei confronti di tutti i soggetti che a qualsiasi titolo sono coinvolti nell'erogazione del servizio postale.

2) Preavviso e requisiti della proclamazione.

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascuna azione di sciopero deve essere comunicata con un preavviso non inferiore a dieci giorni e non superiore a trentacinque giorni ai soggetti previsti dall'art. 2, comma 1, della legge, nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati.

3) Durata.

Ogni astensione dal lavoro non può avere durata superiore alle ventiquattro ore, fermo restando quanto stabilito dal successivo punto 10).

4) Intervallo tra azioni di sciopero.

Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, anche se si tratta di astensioni dal lavoro proclamate da soggetti sindacali diversi le quali incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, deve intercorrere un intervallo di almeno quattro giorni consecutivi.

Al fine di consentire il rispetto della regola sulla rarefazione, il datore di lavoro deve fornire adeguata e tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali delle astensioni dal lavoro di cui ha avuto conoscenza, secondo le modalità ritenute più congrue.

5) Franchigie ed esclusioni.

E' esclusa l'attuazione di scioperi (comprese le forme di azione sindacale, comunque denominate, comportanti una riduzione del servizio) nei seguenti giorni:

- a) giorno di scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi modello unico (ordinariamente 31 luglio);
- b) giorni di scadenza del termine per il pagamento dell'I.C.I. (ordinariamente 30 giugno e 20 dicembre);
- c) giorno della scadenza del termine per il pagamento degli abbonamenti RAI-TV (ordinariamente 31 gennaio).

Qualora intervengano provvedimenti legislativi che dispongono la modifica dei termini suindicati, essi si intendono automaticamente adeguati alle nuove disposizioni. Di tali modifiche il datore di lavoro deve dare adeguata e tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

6) **Sospensione o revoca.**

La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire non meno di cinque giorni prima della data prevista per lo sciopero. A norma dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, il superamento di tale limite è consentito quando sia stato raggiunto un accordo tra le parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di garanzia o dell'autorità competente alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge.

Della sospensione o revoca di ciascuna astensione deve essere data comunicazione nelle stesse forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, per le informazioni all'utenza delle proclamazioni di scioperi.

In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi.

7) **Prestazioni indispensabili.**

In caso di sciopero della durata di ventiquattro ore o, comunque, per l'intero turno di servizio, sono assicurate le seguenti prestazioni indispensabili:

a) accettazione delle raccomandate e delle assi-curate. Il servizio da rendere all'utenza è limitato alla sola fase dell'accettazione e non anche a quella dell'inoltro degli oggetti. Gli utenti devono essere informati della suddetta limitazione anche al momento della richiesta del servizio;

b) pagamento dei ratei di pensione in calendario. Qualora l'azione di sciopero coincida con la scadenza dei ratei di pensione, il pagamento di questi è anticipato al giorno precedente, a meno che il giorno di pagamento coincida con il primo giorno del mese, nel qual caso il pagamento viene posticipato al giorno successivo;

c) accettazione e trasmissione dei telegrammi e telefax. Il servizio da rendere all'utenza riguarda sia la fase dell'accettazione, anche a mezzo telefonico o telematico, sia quello dell'inoltro. Gli uffici prescelti per l'accettazione dei telegrammi devono informare l'utenza, anche al momento della richiesta del servizio, che il recapito degli oggetti potrebbe subire ritardi, fino a ventiquattro ore, a causa dello sciopero. Gli uffici come sopra individuati, qualora dispongano di servizio faxsimile pubblico - bureau fax, dovranno assicurare anche l'agibilità di tale servizio;

d) servizio di accettazione, smistamento e recapito delle cartoline precetto all'insorgere dell'emergenza segnalata dal Ministero della difesa. In tale evenienza, tutti gli uffici postali con servizio di recapito devono assicurare la distribuzione delle cartoline, sia pure con una limitata applicazione di personale, commisurata alle particolari esigenze;

e) servizi di sorveglianza e di telesorveglianza per la sicurezza delle persone, per la salvaguardia e la funzionalità degli impianti, per la custodia dei fondi e dei valori, per la efficienza dei mezzi e delle attrezzature. Tali servizi devono essere assicurati anche in caso di scioperi brevi.

8) **Modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili e di individuazione del personale comandato.**

Ferme restando le modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili indicate nei punti b), d) ed e) che precedono, ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui ai punti a), e c) la scelta degli uffici e' effettuata dalla direzione aziendale, d'intesa con le organizzazioni sindacali, tenuto conto:

- della dislocazione degli uffici stessi in relazione ai bacini di utenza;
- dell'esigenza di assicurare, in linea di massima, che gli uffici prescelti siano raggiungibili dai centri serviti dagli uffici piu' vicini in un tempo medio di percorrenza non superiore ad un'ora, in

base alla velocità commerciale dei mezzi pubblici, in relazione ai tempi di percorrenza riferiti alle caratteristiche della viabilità locale.

Le prestazioni indispensabili di cui ai punti a) e c) saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa erogazione, individuato sulla base del criterio della rotazione.

I contingenti minimi sono determinati in un piano predisposto dalla direzione aziendale, d'intesa con le organizzazioni sindacali.

In caso di dissenso tra le parti in ordine alla predeterminazione in via generale dei contingenti di cui al precedente comma, l'Azienda provvederà all'individuazione dei contingenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dell'astensione.

In ogni caso, non possono essere stabiliti contingenti superiori al 33% del personale in servizio.

9) Personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori.

Negli uffici diversi da quelli individuati ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, data l'esigenza di conciliare il diritto di sciopero del personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori con il diritto dei lavoratori non scioperanti di accedere al proprio posto di lavoro, i direttori degli uffici che intendano aderire allo sciopero dovranno, il giorno dello sciopero o al termine dell'orario di ufficio del giorno precedente, effettuare la consegna delle chiavi dell'ufficio e della cassaforte presso la sede della filiale, ove non sia possibile consegnarle direttamente all'ufficio stesso o ad altro viciniore. Inoltre, il personale detentore di chiavi e responsabile della custodia di valori, ove intenda aderire allo sciopero, è tenuto a svolgere, preliminarmente alla consegna delle chiavi, tutti gli adempimenti necessari ad assicurare la custodia dei valori e a consentire la normale erogazione del servizio.

10) Astensioni dal lavoro straordinario e altre forme di azione sindacale.

La presente disciplina si applica ad ogni forma di azione sindacale, comunque denominata, comportante una riduzione del servizio tale da determinare un pregiudizio per i diritti degli utenti.

Le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per la regola relativa alla durata massima, la quale non può essere superiore a un mese consecutivo per ogni singola azione, e per quella relativa all'intervallo, regolato dal punto 4 della presente proposta e da intendersi come il periodo minimo che deve necessariamente intercorrere tra la fine della prima azione e la proclamazione della successiva.

11) Informazione all'utenza.

Il datore di lavoro deve comunicare agli utenti, nelle forme di legge, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione, le motivazioni addotte dalle organizzazioni sindacali proclamanti ed i servizi minimi che saranno garantiti.

DISPONE

la trasmissione della presente delibera ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro delle Comunicazioni, alle Poste Italiane S.p.a., alle organizzazioni sindacali SLP-CISL, SLC-CGIL, UIL-POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFSAL, UGL-COM., SINDIP-QUADRI, TECSTAT-USPPI, UNIONQUADRI, COBAS P.T. CUB, SLAI-COBAS.

DISPONE INOLTRE

la pubblicazione della regolamentazione provvisoria e degli estremi della presente delibera nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

ALLEGATO 7

DECRETO LEGISLATIVO 25 FEBBRAIO 2000 n. 61, così come modificato dal d.lgs. n. 100/2001 e dal d.lgs. n. 276/2003 - Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Articolo 1 - Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
 - a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
 - e) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.
4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3

Articolo 2 - Forma e contenuti
del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7

Articolo 3 - Modalità del rapporto
di lavoro a tempo parziale.
Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

6. Comma abrogato.

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. [V. art. 8, comma 2-ter]

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un

componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11. Comma abrogato.

12. Comma abrogato.

13. Comma abrogato.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

Articolo 4 - Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Articolo 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Articolo 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 7 - Abrogato

Articolo 8 - Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa.

Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3. 2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Articolo 9 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n.463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.».

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 10

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro
alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

OMISSIS

Articolo 11 - Abrogazioni

1. Sono abrogati:

- a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
- b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole:
«alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale», nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Articolo 12 - Verifica
OMISSIS

Articolo 12-bis

Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno
in rapporto di lavoro a tempo parziale

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

ALLEGATO 8

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, n.66

(come modificato dal decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213)

Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
 - a) 'orario di lavoro': qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
 - b) 'periodo di riposo': qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
 - c) 'lavoro straordinario': è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;
 - d) 'periodo notturno': periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
 - e) 'lavoratore notturno':
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
 - f) 'lavoro a turni': qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
 - g) 'lavoratore a turni': qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
 - h) 'lavoratore mobile': qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
 - i) 'lavoro offshore': l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
 - j) 'riposo adeguato': il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è

espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) 'contratti collettivi di lavoro': contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.

2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Titolo II

Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art.4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti

commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6 - Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

Titolo III

Pause, riposi e ferie

Art. 7 - Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8 - Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9 - Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e

integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10 - Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Titolo IV Lavoro notturno

Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13 - Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15 - Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Titolo V Disposizioni finali e deroghe

Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3
 - a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;
 - b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;
 - c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;
 - d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;
 - e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
 - f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
 - g) gli operai agricoli a tempo determinato;
 - h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
 - i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
 - j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
 - k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;
 - l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
 - personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
 - personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;
 - personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
 - personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
 - m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
 - n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di
riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

- 1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
- 2) del personale portuale o aeroportuale;
- 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
- 4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
- 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
- 6) di attività di ricerca e sviluppo;
- 7) dell'agricoltura;
- 8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

- 1) nell'agricoltura;
- 2) nel turismo;
- 3) nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

- 1) per le attività discontinue;
- 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
- 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18 - Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

OMISSIS

Art. 18-bis - Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, e' punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, e' punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, e' punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, e' punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.
6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si e' verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non e' ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.
3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

ALLEGATO 9

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione

interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo,

al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22- Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme

obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - Collocamento

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei

confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

OMISSIS

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

OMISSIS

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali

OMISSIS

ALLEGATO 10

LEGGE 10 APRILE 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 1 - Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2 - Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla

complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3 - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

OMISSIS

Art. 4 - Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al

ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

**Art. 5 - Comitato nazionale per l'attuazione
dei principi di parità di trattamento
ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.
4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.
5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.
7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6 - Compiti del Comitato

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:
- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
 - b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
 - c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;
 - d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
 - e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
 - f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
 - g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
 - h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
 - i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
 - l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7 - Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
 - b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

- c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
 - d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
 - e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine la stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8 - Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.
2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.
3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.
4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.
5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.
6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.
7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.
8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.
9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9 - Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10 - Relazione al Parlamento

OMISSIS

Art. 11 - Copertura finanziaria

OMISSIS

ALLEGATO 11

DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994, n. 626

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (*Estratto articoli 21 e 22*).

Art. 21 - Informazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:
 - a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
 - c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
 - f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
 - g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.
2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

Art. 22 - Formazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni .
2. La formazione deve avvenire in occasione:
 - a) dell'assunzione;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati .
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

ALLEGATO 12

DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, n. 151, così come modificato dal d. lgs. n. 115/2003 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Estratto articoli 1-4, 16-22, 28-34).

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3. - Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o

utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 - Interruzione della gravidanza

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 - Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 - Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità, spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 28 - Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 - Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Art. 32 - Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2

del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 - Prolungamento del congedo

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

INDICE

Albo Nazionale delle Imprese

- Art. 1** Sistema di relazioni sindacali - Contrattazione di secondo livello - Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime
- Art. 2** Costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- Art. 3** Diritti Sindacali
- Art. 4** Patronati
- Art. 5** Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, ai sensi della legge n. 146/1990
- Art. 6** Assunzione
- Art. 7** Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 8** Contratti di inserimento
- Art. 9** Apprendistato professionalizzante
- Art. 10** Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Art. 11** Contratti di inserimento e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Percentuali di utilizzo
- Art. 12** Periodo di prova
- Art. 13** Classificazione del personale
- Art. 14** Cumulo di mansioni e passaggio di livello
- Art. 15** Mansioni promiscue
- Art. 16** Orario di lavoro
- Art. 17** Orario di lavoro in regime di flessibilità
- Art. 18** Lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo
- Art. 19** Lavoro notturno
- Art. 20** Riposo settimanale (domenicale o periodico)
- Art. 21** Giorni festivi
- Art. 22** Ferie
- Art. 23** Permessi per motivi privati
- Art. 24** Lavoratori studenti
- Art. 25** Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 26** Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 27** Tutela delle persone tossicodipendenti
- Art. 28** Tutela delle persone handicappate
- Art. 29** Congedo parentale
- Art. 30** Volontariato
- Art. 31** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- Art. 32** Molestie sessuali
- Art. 33** Congedo matrimoniale
- Art. 34** Servizio militare
- Art. 35** Assenze
- Art. 36** Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda
- Art. 37** Cure termali
- Art. 38** Trattamento di gravidanza e di puerperio
- Art. 39** Retribuzione base e retribuzione globale - Corresponsione
- Art. 40** Determinazione della paga oraria e giornaliera
- Art. 41** Detrazioni per assenze non retribuite
- Art. 42** 13° mensilità
- Art. 43** 14° mensilità

Art. 44	Scatti di anzianità
Art. 45	Indennità varie
Art. 46	Trattamento di malattia ed infortunio
Art. 47	Trattamento di fine rapporto (TFR)
Art. 48	Indennità in caso di morte
Art. 49	Rimborso spese
Art. 50	Trasferimenti
Art. 51	Alloggio al personale
Art. 52	Ritiro patente
Art. 53	Indumenti di lavoro
Art. 54	Norme disciplinari
Art. 55	Previdenza complementare
Art. 56	Interruzioni e sospensioni del lavoro - Recupero ore lavoro perdute
Art. 57	Telelavoro
Art. 58	Disposizioni generali e speciali sul rapporto di lavoro
Art. 59	Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Condizioni di miglior favore
Art. 60	Decorrenza e durata

Allegati:

- 1) Tabelle retributive;
- 2) Accordo previdenza complementare 17 maggio 2007;
- 3) Facsimile di lettera di autorizzazione alla trattenuta del contributo sindacale;
- 4) Precedenti disposizioni contrattuali richiamate nel presente CCNL;
- 5) Dichiarazione congiunta 17 maggio 2007;
- 6) Delibera Commissione di Garanzia per il settore postale 02/37 del 7 marzo 2002;
- 7) Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive modifiche in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 8) Decreto legislativo n. 66/2003 in materia di orario di lavoro;
- 9) Legge n. 300/1970;
- 10) Legge n. 125/1991;
- 11) Decreto legislativo n. 626/1994 (estratto);
- 12) Decreto legislativo n. 151/2001 (estratto).