

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI POSTALI
IN APPALTO**

15 giugno 2012

VERBALE DI ACCORDO
15 GIUGNO 2012
PER IL RINNOVO DEL CCNL 28 LUGLIO 2005
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO

Addì 15 giugno 2012 in Roma

tra

FISE-ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Andrea Petronella, dal VicePresidente Vitantonio Santoro, da Claudio Gagliardi e dal Segretario Responsabile del settore Donatello Miccoli

e

SLC-CGIL, rappresentata dal coordinatore nazionale Nicola Di Ceglie, Loredana Vian, Stefano Cardinali e Glauco Melandri

SLP-CISL, rappresentata dal segretario generale aggiunto Luca Buralassi, dai segretari nazionali Sebastiano Cappuccio e Mauro Armandi e dal coordinatore nazionale Cono Fusca

UIL-POSTE, rappresentata dal segretario nazionale Giovanni De Rosa

UILTRASPORTI, rappresentata da Claudio Tarlazzi Segretario Generale, Ubaldo Conti Segretario Nazionale, Sergio Tarabù Dipartimento Nazionale, Walter Barbieri, Paolo Collini, Giuseppe Filippone, Giuliano Galluccio, Paolo Modi e Marco Verzari, tutti del Dipartimento Nazionale,

è stato sottoscritto il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese private esercenti servizi postali in appalto 28/07/2005.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica a tutti i lavoratori delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, esercenti servizi di consegna, ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali, servizi affini e complementari connessi, servizi accessori.

ART. 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

A) Premessa

Il presente ccnl garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data di rinnovo contrattuale.

B) Livello nazionale

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

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare gli sviluppi prodotti dai processi di cambiamento strutturale e di politica imprenditoriale emergenti dalla modificazione di Poste Italiane SpA e dal suo ulteriore processo evolutivo, con particolare attenzione agli effetti che tale politica produrrà sulle imprese, nonché dalle nuove politiche di mercato a livello nazionale e internazionale;

- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Poste Italiane SpA e società erogatrici dei servizi in appalto;
- costituire un osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione;
- esaminare, alla luce della costituzione delle società miste promossa da Poste Italiane SpA nonché delle modificazioni di carattere legislativo e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

C) Livello territoriale

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 delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti.

D) Livello aziendale

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori 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 L. 125/91;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

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 del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente c.c.n.l.

E) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, di norma annuale e comunque su richiesta motivata di una delle parti stipulanti il presente ccnl, le imprese titolari di diversi appalti in Italia porteranno a conoscenza delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti informazioni sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, su situazioni di crisi, eventuali processi di ristrutturazione e mobilità.

L'informativa di cui al presente punto riguarda esclusivamente le imprese o parti di imprese che applicano il presente ccnl.

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

Le parti stipulanti, 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 le norme disciplinari - 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

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.

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

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

Le richieste di esame della questione avvengono 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.

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.

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

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

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

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

Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

c) Livello nazionale

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

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 nè si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

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.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL e della legge, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o, laddove non costituite, le RSA ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU o, laddove non costituite, le RSA. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni imprenditoriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'azienda e contestualmente all'associazione imprenditoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Trova applicazione quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, che si intende integralmente recepito.

ART. 3 - ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data e la sede di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato ed in modo sommario le mansioni che dovrà svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova.

L'impresa deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) carichi pendenti e certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- 3) lo stato di famiglia;
- 4) tesserino di codice fiscale;
- 5) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari al fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

In fase preassuntiva è consentita visita medica preventiva ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del d. lgs. n. 81/2008.

ART. 4 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati di 1° livello, con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per gli impiegati di 2° livello, nonché con un periodo di prova di 20 giorni lavorativi per il personale inquadrato al 3° e 4° livello.

Il periodo di prova per gli operai di 5° livello non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi retributivi in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

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.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1°, e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

ART. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 5 livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali qualifiche:

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

2° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva quali, ad esempio, piloti-motoristi;

3° livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale; lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti; autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette; capi squadra; scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse;

4° livello: stenodattilografi; addetti a mansioni semplici di segreteria; addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale; addetti al controllo fatture; impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia; altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegate e operai qualificati di officina; agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio); agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo; trattoristi e conducenti di carrelli elettrici;

5° livello: autisti conducenti di autocarri elettrici e motocarri; stivatori; guardiani notturni e scambisti (intendendosi per scambisti quei lavoratori che ritirano dall'ufficio raccomandate dell'Amministrazione postale le cedole dove sono segnalate le operazioni che dovranno effettuare, sia per i treni in partenza che in arrivo come per scambi di tettoia, riflettenti valori); addetti al carico e allo scarico; fattorini di magazzino; fattorini di ufficio; uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali); addetti vuotatura cassette postali; fattorini addetti ai trasporti postali; personale di custodia alla porta; guardiani diurni.

Per i trattoristi e i conducenti di carrelli elettrici si conviene che i miglioramenti tabellari derivanti dall'acquisizione del nuovo livello di inquadramento assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici esistenti a livello aziendale.

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

A far data dal 1° agosto 2005 il personale neo assunto a tempo indeterminato, svolgente le mansioni di:

- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;
- autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette;
- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive,

sarà inquadrato, con il fine di acquisire le necessarie competenze attraverso adeguata formazione, per i primi 12 mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore, al livello inferiore a quello corrispondente alle mansioni suindicate.

Non si considera neo assunto, ai fini di quanto previsto al comma precedente, il personale assunto in base a quanto previsto all'articolo 7 del presente c.c.n.l.

A far data dal 15 giugno 2012, i lavoratori neo-assunti nel settore con mansione di "autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette", sono inquadrati al 3° livello qualora in possesso di Patente "C" o superiore, ed al livello 4°S con parametro 116 di nuova istituzione, qualora in possesso di Patente "B". Resta fermo quanto previsto ai due commi precedenti.

Normativa per i quadri

In applicazione della legge 13 maggio 1983, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, l'azienda individua, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;
- b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza al 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.

Capo contabilità: lavoratore che, in base ad indicazioni generali, coordina e controlla, anche a mezzo di collaboratori, la contabilizzazione dei fatti amministrativi dell'Azienda ed il rispetto delle scadenze contabili e fiscali e propone il miglioramento dei sistemi contabili in applicazione di conoscenze specialistiche integrate da esperienza maturata nei diversi settori amministrativi

Capo Ufficio gestione: lavoratore che, su indicazioni generali, assicura l'efficienza dei servizi in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante qualificati programmi di istruzione integrati da esperienza maturata nel settore gestionale commerciale.

Ai predetti lavoratori così individuati l'Azienda corrisponderà, in aggiunta al trattamento economico stabilito dal c.c.n.l. per il 1° livello, un importo mensile in cifra fissa pari a € 51,65 quale indennità di funzione.

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

Articolo 6 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni prevalenti di livello superiore per un periodo di tre mesi dovrà essere senz'altro inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto in aggiunta alla retribuzione del livello di appartenenza un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione contrattuale dei due livelli, composta da minimi tabellari e dall'indennità di contingenza, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

Articolo 7 - CESSAZIONE DI APPALTO

Le parti stipulanti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate da contratti di appalto, convengono quanto segue in caso di cessazione di appalto per la tutela dei livelli complessivi di occupazione nel settore stesso e con l'obiettivo di realizzare una sempre più qualificata utilizzazione produttiva dei lavoratori.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, salvo casi di comprovata impossibilità, nei 15 giorni precedenti, alla rappresentanza sindacale e/o alle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi i due seguenti casi:

- a) In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dei lavoratori esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione dell'appalto - salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi o aumenti di prestazioni.
- b) In caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, salvo casi di comprovata impossibilità, nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale e/o le organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative ovvero le esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche introdotte dall'impresa nel servizio col mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Fermo restando quanto previsto dai punti a) e b) di cui al presente articolo, nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soli soci - lavoratori che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

Per il personale assunto dall'impresa subentrante a seguito di passaggio di appalto come disciplinato dal presente articolo, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. articolo 54 del presente c.c.n.l., in caso di continuità di prestazione.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti auspicano che la normativa di cui al presente articolo si applichi in tutti i casi di passaggi di appalto nel settore dei trasporti postali, al fine di garantire equità di trattamento tra tutti i lavoratori e le imprese del comparto e uniformità di comportamenti nell'ambito di una corretta concorrenza.

ART. 8 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell' azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

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 di fine rapporto stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Articolo 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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 contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dovrà avvenire con il consenso delle Parti, le quali potranno stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

In relazione a quanto previsto all'articolo 3, commi 2 e 3, del d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, nel part-time orizzontale, verticale e misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al 50% su base annua, della prestazione concordata.

Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 3 del presente articolo, si darà luogo alla

corresponsione della quota oraria della retribuzione base maggiorata secondo le previsioni di cui all'articolo 19, comma 5 del presente c.c.n.l., comprensive dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali, ovvero, in alternativa, il godimento di corrispondenti periodi di riposo concordati tra le parti, fatta salva la sola maggiorazione.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario a tempo pieno settimanale, che non possono in ogni caso superare il limite annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 19 del presente c.c.n.l., sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno. Nei casi di superamento continuativo del limite del tempo pieno settimanale, le parti si incontreranno a livello aziendale per una valutazione congiunta, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

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 t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base, fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l.

E' altresì consentito, previo assenso delle parti, 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 fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

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. 19 del presente CCNL.

In relazione a quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e ss. del d.lgs. n. 61/2000, su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con la presenza delle r.s.a. o delle strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti, potranno essere concordate clausole flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente, comporta un preavviso a favore del lavoratore non inferiore a due giorni lavorativi. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere 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.

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.

Ferma restando la necessità del consenso di entrambe le parti, nei contratti di lavoro a tempo parziale verticale e misto possono essere inoltre stabilite clausole elastiche relative all'aumento della durata della prestazione lavorativa; le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario, e comportano, relativamente alle ore prestate in più, una maggiorazione del 10% della retribuzione base, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite complessivo massimo di ore pro capite pari al 35% della prestazione concordata.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel caso di clausola flessibile od elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua, adeguatamente documentati, del coniuge e dei parenti di primo grado, o altre esigenze riconosciute dalle leggi n. 104/92 e n. 53/2000, ovvero per sopravvenute esigenze attinenti ad altra occupazione lavorativa, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore in caso di rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale. Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 24 ore mensili e 288 ore annuali. Qualora non sia possibile il raggiungimento/mantenimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio, per prestazioni connesse a particolari esigenze di servizio determinanti un utilizzo di ore inferiore, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale di appartenenza, ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Per attività nuove, concentrate in singole giornate o periodi determinati, sarà possibile costituire sperimentalmente rapporti a tempo parziale anche in deroga ai limiti minimi di cui al comma precedente, conformemente a quanto previsto dal d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, previo confronto sindacale a livello aziendale.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a., 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che, nei casi di riduzioni dei servizi decise dalla committenza, le imprese attiveranno un incontro con le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali ai sensi dell'articolo 2 del presente c.c.n.l. e, ferma restando la necessità di dimostrare l'impossibilità di salvaguardare l'orario di lavoro del lavoratore, in considerazione delle caratteristiche del settore, tali riduzioni costituiscono motivo oggettivo di corrispondente ed automatica riduzione dell'orario di lavoro.

ART. 10 - CONTRATTI A TERMINE

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene pertanto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi per l'avvio di un nuovo servizio. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura di cui all'articolo 15 (Percentuali di utilizzo) in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa

alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- imprevista intensificazione di attività;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale;

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro l'integrazione economica a carico dell'azienda per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque cessa con la scadenza del termine apposta al contratto e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma precedente, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, secondo comma, del d. lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge n. 92/2012, se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis del d. lgs. n. 368/2001, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Fatto salvo quanto previsto dall'accordo sottoscritto in attuazione del rinvio di cui all'articolo 46bis, comma 1, lettera a) della legge n. 134/2012 tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. in data che si allega al contratto, qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

ART. 11 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

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.

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.

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.

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.

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.

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 settanta giorni; qualora il contratto di inserimento preveda una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un massimo di ottanta 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 c.c.n.l. per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

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.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta 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.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

ART. 12 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti allegano al presente c.c.n.l. l'accordo del 15 gennaio 2013 in materia di apprendistato professionalizzato in attuazione della legge n. 167/2011 e successive modifiche.

ART. 13 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, oltre che in tutti i casi in cui sia possibile l'assunzione a tempo determinato a norma dell'articolo 10 del presente c.c.n.l., a fronte di ragioni tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali:

- punte di più intensa attività, dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
- sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
- esecuzione di attività o servizi che richiedano impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

I prestatori in somministrazione di lavoro impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media annuale la percentuale di cui all'articolo 15 (percentuali di utilizzo).

Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

ART. 14 – LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi degli artt. 9 e 16 del c.c.n.l. e la misura

percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

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

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

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

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

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro n. 43/1998. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le modalità applicative della presente norma saranno definite a livello aziendale, previo confronto con le R.S.U. ovvero, ove non ancora costituite, con le R.S.A.

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare congiuntamente gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito di un gruppo di lavoro paritetico appositamente costituito entro un anno dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

ARTICOLO 15 - CONTRATTI DI APPRENDISTATO, DI INSERIMENTO, DI SOMMINISTRAZIONE E A TERMINE - PERCENTUALI DI UTILIZZO

I contratti di apprendistato, di inserimento, di somministrazione e a termine di cui al terzo comma dell'articolo 10 del presente c.c.n.l. possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

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.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe ai limiti sopra individuati.

ART. 16 - ORARIO DI LAVORO.

La durata normale dell'orario di lavoro è quella stabilita dal decreto legislativo n. 66/2003 con le relative deroghe ed eccezioni, fissata in 40 ore settimanali, di norma su cinque o sei giorni.

La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore settimanali calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di sei mesi.

Le prestazioni orarie oltre il limite di cui al primo comma vanno compensate secondo quanto previsto agli articoli 18 e 19.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in

modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

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.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa giornaliera anche con due riprese, dopo l'inizio dell'orario di lavoro, nell'ambito di un nastro lavorativo di 11 ore, comprensivo di una interruzione non retribuita per la consumazione del pasto.

L'esigenza di riprese in numero superiore sarà oggetto di accordo con la rappresentanza sindacale.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1, del d. lgs. n. 66/2003, il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato da necessità tecniche e organizzative dell'azienda, previo confronto, qualora possibile, con le r.s.a. ovvero con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Dal 1° maggio 1985 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 40 ore annue.

Dal 1° maggio 1988 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una giornata.

Dal 1° gennaio 1989 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata.

Dal 1° ottobre 1993 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

Le riduzioni di cui al presente articolo sono attuati attraverso la concessione di riposi compensativi o anche mediante forme alternative previo esame congiunto con la rappresentanza sindacale, fatte salve le modalità già in atto aziendalmente.

DICHIARAZIONI A VERBALE

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe al presente articolo, fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Le parti stipulanti 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 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. 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 dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.

Articolo 17 - ORARIO DI LAVORO DISCONTINUO

In deroga a quanto previsto dall'art. 16 del presente c.c.n.l., il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel terzo livello, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 44, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti

CEE 3820/85 e 3821/85, e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette – e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1957, R.D. 6/12/1923, n. 2657 e d. lgs. n. 66/2003, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- a) periodi di guida;
- b) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell' art. 49 del presente c.c.n.l.;
- c) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- d) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

Saranno retribuite in aggiunta alla normale retribuzione le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1; a tali ore sarà inoltre applicata la maggiorazione per il lavoro straordinario.

L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al comma 2.

ART. 18 – ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 9 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la r.s.u. interessata, ovvero, ove non ancora costituita, con le r.s.a. o, in mancanza anche di queste, con le OOSS territoriali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di orario multiperiodale oltre le 40 ore è pari a 100 ore.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituite, alle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto di riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, usufruirà di riposi differiti.

I riposi compensativi saranno in ogni caso goduti entro l'anno solare di riferimento.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

ART. 19 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a dare la sua prestazione, nei limiti consentiti dalla legge e salvo giustificati motivi di impedimento, anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempreché il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

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

Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 18.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai punti a), b), c) dell'art. 22.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario feriale	30%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

Con decorrenza 1° maggio 1986, per gli operai il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione di € 0,77 per ogni ora di prestazione. Dall'1.1.1996 tale maggiorazione è elevata a € 1,36.

Detto compenso non è computabile nel trattamento di malattia e nel trattamento di fine rapporto. Per l'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13^a mensilità e 14^a mensilità, a decorrere dalla stessa data del 1° maggio 1986 sarà corrisposto un importo aggiuntivo pari a € 0,258 orarie. Dall'1.1.1996 tale incidenza è elevata a € 0,452.

Pertanto, dall'1/1/1996 il nuovo importo del compenso per lavoro notturno è pari a complessive € 1,81; tale importo assorbe fino a concorrenza concessioni aziendali allo stesso titolo.

Solo per gli impiegati, il lavoro notturno o domenicale è compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20%
2) lavoro notturno non in turni avvicendati	25%
3) lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	20%
b) per le ore straordinarie	50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate per gli operai sulla retribuzione base oraria; per gli impiegati sulla retribuzione globale.

La prestazione straordinaria non può superare le 140 ore annue.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci 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 oltre i limiti contrattuali purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

Gli autisti non sono tenuti a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senza altra interruzione che quella per la consumazione del pasto.

ART. 20 - LAVORO NOTTURNIO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'articolo 1, comma 2, lettera d), del d. lgs. n. 66/2003.

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, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera e), del d. lgs. n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- 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.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1, 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.

Ai sensi dell'articolo 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, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dell'articolo 13, comma 2, del d. lgs. n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. 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.

ART. 21 - RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

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

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata rispetto al turno prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera.

ART. 22 - GIORNI FESTIVI

A) Sono considerati festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all' art. 21;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;
- c) le seguenti dieci festività infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Il giorno di 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 del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma la festa del Patrono, al sensi del D.P.R. n. 792 del 1985, si celebra il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno una giornata di festività sostituiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle Festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punti b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale, al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile.

Ai lavoratori che nelle festività di cui alle lettere b) e c) prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggioranza per il lavoro festivo.

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

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

B) Legge n.54 del 5 marzo 1977, come modificata dal D.P.R. 792/ 1985.

Per quanto concerne le festività abolite al sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792 del 1985 (4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus domini, SS. Pietro e Paolo), fermo rimanendo il carattere lavorativo delle giornate corrispondenti alle ex Festività soppresse, si conviene che la festività del 4 novembre rimane acquisita all' attività lavorativa con il pagamento delle ore effettuate secondo i criteri di cui all'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

Per le rimanenti quattro ex festività, qualora venga richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore non compete alcun particolare trattamento economico e gli vengono concessi, in sostituzione, corrispondenti riposi compensativi.

I riposi compensativi non possono essere accorpati alle ferie e sono goduti dal lavoratore tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

Qualora i suddetti riposi compensativi non siano goduti entro l'anno di riferimento, al lavoratore sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

ART. 23 - FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi per 6 giorni lavorativi a settimana; ovvero pari a 22 giorni lavorativi per 5 giorni lavorativi a settimana.

In occasione della programmazione delle ferie le aziende ed i rappresentanti dei lavoratori esamineranno eventuali richieste del personale tenendo conto delle esigenze tipiche del servizio e del fatto che le ferie stesse debbono essere distribuite in due frazioni di cui una nel periodo estivo.

Nel periodo 1/6-30/9 l'impresa assicurerà, comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità di servizio il godimento di 2 settimane continuative di ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse con riferimento alla retribuzione globale.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie, al lavoratore saranno rimborsate le eventuali spese documentate derivanti dall'interruzione.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la azienda, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, nè 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.

ART. 24 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI E PER STUDIO

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. Permessi giornalieri retribuiti dovranno essere accordati al lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che ne facciano domanda per comprovati motivi di esami in relazione a regolari corsi di studio frequentati presso istituti di istruzione statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. ferma restando la facoltà del datore di lavoro di richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.

Tali permessi sono fissati in:

- giorni 5 per esami di licenza elementare;
- giorni 10 per esami di licenza media inferiore;
- giorni 12 per esami di licenza media superiore;
- giorni 2 per esame universitario.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno agevolati, su loro richiesta e con modalità da convenirsi aziendalmente, per la frequenza ai predetti corsi.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, ovvero di un convivente risultante dallo stato di famiglia, l'azienda concederà un permesso di 3 giorni retribuito se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si è verificato fuori della provincia

I permessi di cui al presente articolo non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

PERMESSI LEGGE N. 104/1992

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi quando possibile su base annua o comunque almeno trimestrale, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Ai sensi del d. lgs. n. 119/2011, il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al presente articolo per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui all'articolo 52 del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

ART. 25 - TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI

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

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

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.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia.

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

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

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

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

ART. 26 - TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE

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 e comunque nei limiti ed alle condizioni della legge predetta.

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa e come disciplinata dal precedente art. 24.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui al decreto legislativo n. 151/2001 a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

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

Successivamente al compimento del terzo 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 terzo grado, convivente, hanno diritto a tre 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.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dal decreto legislativo n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui al quinto comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001 nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3; 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.

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

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

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.

ART. 27 – CONGEDO PARENTALE – ACCREDITO FIGURATIVO

Ai lavoratori di 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 di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di sei 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'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

ART. 28 - VOLONTARIATO

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'orario e turnazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

L'Azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991 n. 266.

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

ART. 29 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 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 una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Conseguentemente, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. costituiranno entro il 30/6/1996 una Commissione Nazionale Paritetica, di complessivi sei 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 specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

ART. 30 - MOLESTIE SESSUALI

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.

A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29 maggio 1990, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

ART. 31 - CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di quindici 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. 32 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti del solo T.F.R.- salvo per i lavoratori in prova - si considera ai fini dell'anzianità di servizio presso l'azienda

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.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

ART. 33 - ASSENZE

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.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 52.

Per ogni giornata di assenza per la quale non compete alcun trattamento economico la retribuzione globale è ridotta di 1/26.

Articolo 34 – INDENNITA' INTEGRATIVA

A far data dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., l'indennità integrativa di cui al presente articolo, erogata a soddisfacimento della richiesta di stipulazione di accordi integrativi aziendali, nella misura fissa di cui all'allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001, costituisce importo di riferimento ai fini della realizzazione di un premio di risultato collegato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, concordati tra le parti, e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

In considerazione delle caratteristiche del settore e la particolare dislocazione dei servizi gestiti dalle imprese sull'intero territorio nazionale, le Parti si impegnano ad individuare opportune soluzioni atte a consentire la piena attuazione di quanto previsto al comma precedente, ferma restando la volontà definitiva delle parti stipulanti gli accordi di secondo livello.

L'importo di cui al presente articolo costituisce formale "elemento di garanzia retributiva" da erogare ai lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in applicazione del presente contratto collettivo nazionale; la verifica degli aventi diritto all'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Nel caso di cui al precedente comma, l'importo sarà computato ai fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Articolo 35 - PREMIO DI ANZIANITÀ PER GLI OPERAI E SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI

A) OPERAI

Agli operai verrà corrisposto un premio di anzianità nella misura dell' 8 per cento da calcolarsi sulla retribuzione tabellare.

Detto premio è computabile ai fini della determinazione del compenso per ferie, festività, 13^a mensilità, 14^a mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

A decorrere dal 1° maggio 1988 la misura del premio viene elevata al 9 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Con decorrenza 1° luglio 1991 la misura del premio viene elevata al 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Come stabilito nella "dichiarazione delle parti" di cui all'allegato 4 al presente c.c.n.l., il premio di anzianità è stabilito per gli operai nella misura del 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.

B) IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 5,55 per cento calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza all'1/1/2012 e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1982 fino a raggiungere il 60 per cento della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31 dicembre 1982.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti degli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di livello, il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60 per cento. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Per il calcolo dell'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1983 si rinvia alla "norma transitoria" dell'art. 30 del c.c.n.l. 30 aprile 1983 (Allegato 2).

A far data dal 1° agosto 2005 il premio di anzianità per gli operai sarà corrisposto ai lavoratori neo assunti nel settore decorsi due anni di anzianità aziendale, al compimento dei quali il premio di anzianità sarà corrisposto secondo gli importi indicati nella tabella allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001; analogamente, gli scatti biennali per impiegati saranno corrisposti una volta decorsi 4 anni di anzianità aziendale.

Articolo 36 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

A) Accertamenti sanitari.

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata all'azienda dal lavoratore, salvo casi di comprovata impossibilità, almeno un'ora prima dell'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore, e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità stabilite dall'istituto di previdenza.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi della legge n. 300 del 1970.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300 del 1970 per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore è tenuto a trovarsi fin dal primo giorno di assenza nel 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;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

In mancanza di tali comunicazioni, a meno di comprovate ragioni di impedimento o di ritardo nei termini di cui al primo comma, l'assenza si considera ingiustificata con l'applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso.

Ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

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

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a modifiche dei provvedimenti di legge o amministrativi vigenti in materia.

B) Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi in caso di malattia e sino alla data di guarigione clinica in caso di infortunio, senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i dodici mesi di assenza nell'arco di trentasei mesi consecutivi. A tale fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi trentasei mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato escludendo da tale computo i periodi di assenza per infortunio sul lavoro.

Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero. Resta inteso che il periodo di aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

C) Trattamento economico di malattia ed infortunio

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di legge vigenti.

Per i casi di t.b.c. e altre patologie di particolare gravità quali le malattie oncologiche, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, salvo dolo o colpa del lavoratore, verrà accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento.

OPERAI:

Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, calcolati anche con periodi discontinui nell'arco di tempo di cui alla lettera B) del presente articolo, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione base.

Dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto il 50% della retribuzione globale. Per le assenze per infortunio sul lavoro all'operaio non in prova sarà corrisposta una integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione base dal primo giorno lavorativo di assenza fino a guarigione clinica.

IMPIEGATI:

Per le assenze per causa di malattia all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Per le assenze per infortunio sul lavoro all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale dal primo giorno e fino a guarigione clinica, dedotto quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.

D) Cure termali

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 di ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

ART. 37 - TUTELA DELLA MATERNITÀ

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.

I periodi di congedo di maternità, ai sensi dell'articolo 22, terzo comma del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a e alla 14^a mensilità nonché alle ferie.

ART. 38 - RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE

La retribuzione base, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza.

La retribuzione globale, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione base;
- eventuali premi o scatti di anzianità maturati di cui all'art. 35;
- eventuali altri aumenti comunque denominati.

ART. 39 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

ART. 40 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione tabellare è quella di cui all'allegata tabella 1).

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata data per un periodo inferiore, verrà effettuata per gli operai posticipatamente a mese e comunque entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga; per gli impiegati ad ogni fine mese.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con la rappresentanza sindacale.

In caso che l'azienda ritardi il pagamento di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

Sulle buste paga devono essere indicati:

- 1) generalità del lavoratore;
- 2) livello d'inquadramento;
- 3) elementi costitutivi della retribuzione;
- 4) elementi costitutivi delle ritenute previdenziali e fiscali.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento all'applicazione del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto al reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su singoli elementi costitutivi della stessa, al lavoratore dovrà essere corrisposta intanto la parte di retribuzione non contestata.

ART. 41 - TREDICESIMA MENSILITÀ

La liquidazione della 13^a mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una mensilità di retribuzione globale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

Il pagamento della 13^a mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

ART. 42 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà entro il mese di giugno una 14^a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione globale.

Detta mensilità è riferita al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di 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^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

ART. 43 - INDENNITÀ VARIE

a) Indennità di presenza

A decorrere dal 1° agosto 2005 l'indennità di presenza di cui ai precedenti c.c.n.l. è elevata a € 2,45 giornaliera.

La predetta indennità, comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e entra però a far parte del trattamento di fine rapporto, ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.

b) Indennità di produttività

A decorrere dal 1° maggio 1988 viene istituita una indennità di produttività pari a € 0,465 giornalieri computabile nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13^a mensilità:

- d) 14^a mensilità;
- e) trattamento fine rapporto.

c) Indennità di mensa

Dall'1/5/1990 è istituita una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, pari a € 1,29 giornalieri.

Dall'1/7/1991 l'indennità di mensa è elevata a € 1,55 giornalieri.

Dall'1/7/1992 l'indennità è elevata a € 2,07 giornalieri.

Dall'1/1/1996 l'indennità di mensa è elevata a € 2,84 giornalieri.

Dall'1/1/2013 l'indennità di mensa è elevata a € 3,15 giornalieri.

L'indennità di mensa non è computabile in nessun istituto contrattuale e di legge ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.

d) Indennità per maneggio denaro

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori sarà corrisposta una indennità nella misura di € 22,21 mensili.

Detta indennità è computata:

- nel trattamento per ferie; festività; 13^a mensilità e 14^a mensilità.

Per contro, l'indennità per maneggio denaro non è computata ai fini della determinazione del trattamento per malattia e del trattamento di fine rapporto.

e) Indennità di lontananza da centri abitati

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 aziendalimente.

f) Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi aziendalimente.

g) Indennità di uso bicicletta

L'impresa corrisponderà al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio una indennità mensile da concordarsi aziendalimente.

ART. 44 - INDENNITA' DI TRASFERITA

Con il 1° agosto 2001 il personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- a) per assenza dalle 6 alle 9 ore: € 9,66;
- b) per assenza dalle 9 alle 15 ore: € 14,20;
- c) per assenza dalle 15 alle 24 ore: € 19,32.

Fermo restando quanto sopra nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 11 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fine di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, verrà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità di cui al primo comma, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia 1^a classe).

ART. 45 - RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nei casi previsti dall'articolo 44 e che sia comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni di servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

ART. 46 - TRASFERIMENTI

Il dipendente non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione della impresa, da una sede all'altra della stessa azienda situata in località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, eccetera).

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato non per motivi che comportino il licenziamento in tronco nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine purché ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

I lavoratori hanno inoltre diritto ai seguenti trattamenti.

OPERAI

Ad una indennità speciale di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata di 5 giorni se celibe; di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

IMPIEGATI

Ad una diaria di due terzi della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia

Il lavoratore ha altresì diritto al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se regolarmente registrato e per un massimo comunque di tre mesi.

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 di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

E' salva l'applicazione di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali ed alle particolari nuove prestazioni in relazione alla località ove il lavoratore è trasferito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato al trattamento di fine rapporto all' indennità di preavviso ed alle altre indennità previste per la liquidazione, salvo per i lavoratori di primo e secondo livello che all'atto della assunzione abbiano espressamente pattuito il diritto della azienda di disporre il trasferimento o che tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per lavoratori attualmente in servizio nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

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

ART. 47 - ALLOGGIO AL PERSONALE

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

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri.

L'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

ART. 48 - INDUMENTI DI LAVORO

Ogni anno viene fornita al personale operaio una giacca ed un pantalone estivo ed una giacca ed un pantalone invernale.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le imprese, per causa di forza maggiore non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta con decorrenza 1° maggio 1986, una indennità sostitutiva di vestiario nella misura di € 10,33 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Con la retribuzione afferente al mese di luglio 1996, l'indennità sostitutiva di vestiario è elevata a € 12,91 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità; essa non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

ART. 49 - PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell' orario

normale di lavoro: qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Articolo 50 - RESPONSABILITÀ DELL' AUTISTA

L'autista non deve essere comandato nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo quanto sopra durante le operazioni di carico e scarico degli automezzi l'autista deve curare che il carico e lo scarico siano tecnicamente effettuati.

L'autista è responsabile di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore; è altresì responsabile del veicolo affidatogli e risponde dei danni al veicolo a lui imputabili in modo comprovato.

E' onere dell'autista provare di aver adottato la diligenza normativamente richiesta, anche in materia di sicurezza della circolazione stradale.

E' onere del datore di lavoro provare le responsabilità del lavoratore nonché il danno e il rapporto di causalità con la materiale, anche omissiva, condotta del lavoratore.

Spetta altresì al datore di lavoro provare l'entità definitiva del danno subito imputabile al lavoratore.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità l'autista, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all' azienda, evidenziando tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

L'autista che oltre alla conduzione dell'automezzo provvede alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette, è esonerato dalla responsabilità prevista dal secondo comma del presente articolo ove l'automezzo sia stato debitamente chiuso secondo l'ordinaria diligenza richiesta.

L'azienda fornirà ai lavoratori con mansioni di autista indicazioni comportamentali concernenti gli adempimenti relativi a quanto previsto dal presente articolo.

Articolo 51 - RITIRO ABILITAZIONI LEGALI PER LA GUIDA DEI VEICOLI

L'autista al quale sia ritirata una o entrambe le abilitazioni legali per la conduzione di veicoli (patente di guida o carta di qualificazione del conducente) da parte dell'autorità competente, anche per comportamenti o fatti commessi fuori dall'esercizio delle proprie mansioni e per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, è sospeso dalle mansioni di autista ed ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna.

Durante tale periodo, per quelle imprese che occupano almeno 7 dipendenti sul singolo appalto, è previsto un incontro tra impresa e organizzazione sindacale territoriale al fine di esaminare la possibilità di adibire ad altre mansioni il lavoratore a cui è stata ritirata la patente.

A seguito di tale confronto, l'autista durante questo periodo potrà essere adibito, qualora possibile, ad altre mansioni di pari livello con mantenimento della retribuzione in atto; qualora non possibile la predetta ipotesi, sarà eccezionalmente assegnato a mansioni di livello inferiore con attribuzione della corrispondente retribuzione, per la durata del periodo in parola.

Qualora esperite le verifiche di cui ai commi precedenti non sia comunque possibile adibire il lavoratore ad altre mansioni ovvero lo stesso non accetti la proposta aziendale, il lavoratore medesimo sarà collocato in aspettativa senza decorrenza di retribuzione e anzianità di servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di cui al primo comma del presente articolo, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 55.

Ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 120/2010, la revoca della patente di guida ad uno dei conducenti di cui all'articolo 186-bis ("Guida sotto l'influenza dell'alcool per conducenti di età inferiore a 21 anni, per i neo-patentati e per chi esercita professionalmente l'attività di trasporto di persone o cose"), comma 1, lettere b), c) e d), che consegue all'accertamento di uno dei reati di cui agli articoli 186, comma 2, lettere b) e c), e art. 187 ("Guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti") del decreto legislativo n. 285/1992, costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile nonché dell'articolo 52, lettera f) del presente c.c.n.l..

Articolo 52 - NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

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

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

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

La motivazione, il genere di punizione e la durata della stessa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, 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.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

I provvedimenti di cui ai punti a) e b) possono essere inflitti al lavoratore che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze, secondo criteri di proporzionalità.

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

- a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che viene trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
- e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
- f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
- g) 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.

La sospensione fino a un massimo di 5 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- a. per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- b. trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c. si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d. provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e. per negligenza accertata, subisca il furto di beni e/o strumenti affidatigli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;

La sospensione fino a un massimo di 10 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- f. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- g. sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- h. si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro.

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 e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- e) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- f) 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;
- l) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- m) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- n) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

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

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

ART. 53 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 15 giugno 2012 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.

In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le Parti il 14/6/2007 e 1/4/2008, si individuano come fondi di destinazione il Fondo Poste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.

Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Poste o, in alternativa, del Fondo Previambiente 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 Fondo Poste o del Fondo Previambiente.

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.

Con decorrenza 1° dicembre 2013, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1,5% 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 Fondo Poste o al Fondo Previambiente.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo Poste o dal Fondo Previambiente non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.

Il rapporto di adesione al fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori.

Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

ART. 54 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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:

OPERAI:

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e quello non ai sensi dell'art. 52, nonché le sue dimissioni dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Il preavviso può avere luogo in qualunque giorno nel caso di cessazione dell'appalto.

IMPIEGATI:

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

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno 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 tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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

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

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

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

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.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di fine rapporto.

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

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.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

ART. 55 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982 n. 297.

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 si richiama quanto previsto dall'art 20 del c.c.n.l. 30/5/1979 (Allegato 3).

ART. 56 - INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore, i trattamenti di cui agli art. 54 e l'indennità di cui all'art. 55 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, al parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuale atti di previdenza compiuti dall'azienda

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

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

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di legge e di contratto nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

ART. 57 -COSTITUZIONE R.S.U. E DIRITTI SINDACALI

a) Premessa

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche di quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

Le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23/7/1993.

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e del presente contratto.

Le R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di secondo livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa nonché dal Protocollo del 23/7/1993.

b) Permessi sindacali

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

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al precedente comma dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

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

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 comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I complessivi permessi retribuiti per tutti i componenti la R.S.U. sono quelli già attribuiti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, previste per le unità produttive di cui alla lettera a) dell'art. 23 della legge 300/1970, pari a 1 ora e 30 all'anno per ciascun dipendente; tali permessi assorbono quelli retribuiti previsti dalla legge 300/1970.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dalla legge n. 300/1970, ai componenti la R.S.U. - che ne facciano richiesta - spettano altresì quelli aggiuntivi già attribuiti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali; e cioè complessivi permessi in misura non inferiore a 12 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali congressi e convegni di natura sindacale, dei quali 4 verranno retribuiti.

c) Affissione comunicati

Le Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto, le rispettive Organizzazioni territoriali e le R.S.U. hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

d) Assemblee del personale e referendum

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

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle R.S.U. con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

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

e) Locali per riunioni sindacali

L'azienda mette a disposizione delle R.S.U., dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.

Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle R.S.U..

f) Contributi sindacali

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.

La delega conterrà:

- 1) le generalità del dipendente;
- 2) la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
- 3) l'Organizzazione Sindacale stipulante beneficiaria;
- 4) mese e anno di decorrenza;
- 5) luogo e data del rilascio;
- 6) firma del dipendente.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori.

Allo stato attuale è confermata nella misura dello 0,70 % della retribuzione mensile per 14 mensilità.

La procedura di cui sopra deve essere osservata anche nelle ipotesi di variazioni della trattenuta in questione.

Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'Organizzazione Sindacale stipulante interessata.

La trattenuta cessa dal mese successivo al pervenire della revoca all'Azienda.

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.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascun sindacato stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

Ai sensi dell'articolo 35, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, le disposizioni di cui alle lettere da a) a e) del presente articolo si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti.

ART. 58 - ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO E CODICE DI COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE.

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva – anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse – è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della seguente procedura di raffreddamento e di conciliazione.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

1. Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. 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.

A) Livello aziendale

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.

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 c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

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.

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

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.

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

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.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

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.

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui alle precedenti lettere A), B) e C), la presente procedura è ultimata.

Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui al comma precedente cessa di trovare applicazione.

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 al primo comma della presente procedura, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

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 al comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive" cessa di trovare applicazione.

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 e successive modifiche 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.

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l., 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 e successive modifiche, è la seguente:

- 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano 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 comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive".

Articolo 59 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per ogni lavoratore occupato l'azienda istituirà un apposito libretto sanitario in cui dovranno essere annotati gli infortuni e le malattie occorsi al lavoratore medesimo.

Le R.S.U. e/o R.S.A. esamineranno con le imprese la situazione degli ambienti di lavoro, proponendo eventuali miglioramenti o un diverso utilizzo degli stessi, alle condizioni e nei limiti di cui alla legge n. 300/1970.

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22/6/1995.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) hanno diritto, alle condizioni e nei limiti di cui alle vigenti disposizioni di legge, 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 delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Le parti si impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diviene parte integrante del presente C.C.N.L. - che stabilisca le modalità di elezione dei R.L.S. e i criteri di formazione degli stessi, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22/6/95.

La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche di cui al comma precedente non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Inoltre, le visite mediche a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 6, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c) del d. lgs. n. 81/2008 secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A del medesimo decreto legislativo e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53 del d. lgs. n. 81/2008.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 6, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Nei casi di cui al comma precedente, il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto previsto dalla legge n. 68/1999, in relazione ai giudizi di idoneità/inidoneità di cui ai commi precedenti, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

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 primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- f) i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del d. lgs. n. 81/2008.

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

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- 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.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

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 competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

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. 51 del d.lgs. n. 81/2008, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

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. 60– RITENUTE PER QUOTE ASSOCIATIVE ED ASSICURATIVE

Sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto del comitato sindacale CSAP.

ART. 61 - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda consegnerà tempestivamente al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro e ogni altro documento dell'interessato.

ART. 62 – INSTALLAZIONE IMPIANTI SATELLITARI

Le Parti concordano che l'installazione di apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti bensì di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.

Le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

Le Parti recepiscono la nota del Ministero del Lavoro prot. n. 8537 del 7 maggio 2012, anche ai fini di una sollecita applicazione degli obblighi di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970.

Le Parti allegano inoltre bozza di "comunicazione sulla installazione di sistemi di controllo satellitare" ai fini di informativa ai lavoratori interessati.

ART. 63 - NORME GENERALI E NORME SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

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

I lavoratori dovranno osservare altresì le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

ART. 64 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali sia collettive, concesse per accordi locali, od aziendali, salvo che sussistano clausole di assorbimento.

ART. 65 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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.

Per quant'altro non previsto nel presente c.c.n.l. si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

ART. 66 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dall'1 gennaio 2011 e scade il 31 dicembre 2013.

AUMENTI ECONOMICI ACCORDO 15 GIUGNO 2012

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il 3° livello con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 20,00 con la retribuzione del mese di agosto 2012, € 25,00 con la retribuzione del mese di maggio 2013, € 30,00 con la retribuzione del mese di novembre 2013.

Con la retribuzione del mese di gennaio 2013, l'indennità di mensa di cui all'articolo 43, lettera c) del presente c.c.n.l., è elevata a € 3,15 giornalieri.

, l'indennità di cui all'articolo 34 del presente accordo, è aumentata di € 10,00 mensili, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento.

Con la retribuzione del mese di dicembre 2013, la percentuale di cui all'accordo 14/06/2007, punto 4, e 1/4/2008, è aumentata dall'1% all'1,5% a carico del datore di lavoro, con le stesse modalità e condizioni previste dagli accordi citati.

PARTE ECONOMICA – UNA TANTUM

1. Ad integrale copertura economica del periodo 1.8.2009 - 31.7.2012, ai lavoratori, non in prova, assunti a tempo indeterminato in forza durante tutto il predetto periodo e al 1° agosto 2012 è riconosciuto un compenso forfettario lordo procapite nelle misure seguenti, riferite al terzo livello e riparametrate per gli altri livelli inquadramentali:
Ottobre 2012: € 80,00
Marzo 2013: € 120,00
Settembre 2013: € 100,00
2. Ai lavoratori assunti successivamente all'1.8.2009, anche per effetto di passaggio di appalto, il compenso forfettario lordo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.
3. L'importo, suddivisibile in quote mensili nel periodo 1° agosto 2009-31 luglio 2012, sarà erogato ai lavoratori dipendenti in forza alla data di erogazione della tranche.
4. Il compenso in parola non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. La contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire modalità di remunerazione alternative/sostitutive di importo pari a quello del compenso in parola.
6. Per il personale a tempo parziale il compenso è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

ALLEGATI

PARTE ECONOMICA

Allegato 1)

TABELLE AUMENTI MINIMI TABELLARI

Liv.	Par.	Aumento agosto 2012	Retribuzione tabellare agosto 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base agosto 2012
1	166	€ 27,21	€ 1.041,83	€ 526,60	€ 1.568,43
2	139	€ 22,79	€ 872,29	€ 520,97	€ 1.393,26
3	122	€ 20,00	€ 765,63	€ 517,46	€ 1.283,09
4S	116	€ 19,02	€ 727,97	€ 515,05	€ 1.243,02
4	110	€ 18,03	€ 690,37	€ 515,05	€ 1.205,42
5	100	€ 16,39	€ 627,59	€ 512,85	€ 1.140,44
Liv.	Par.	Aumento maggio 2013	Retribuzione tabellare maggio 2013	Indennità di contingenza	Retribuzione base maggio 2013
1	166	€ 34,02	€ 1.075,85	€ 526,60	€ 1.602,45
2	139	€ 28,48	€ 900,77	€ 520,97	€ 1.421,74
3	122	€ 25,00	€ 790,63	€ 517,46	€ 1.308,09
4S	116	€ 23,77	€ 751,74	€ 515,05	€ 1.266,79
4	110	€ 22,54	€ 712,91	€ 515,05	€ 1.227,96
5	100	€ 20,49	€ 648,08	€ 512,85	€ 1.160,93
Liv.	Par.	Aumento novembre 2013	Retribuzione tabellare novembre 2013	Indennità di contingenza	Retribuzione base novembre 2013
1	166	€ 40,82	€ 1.116,67	€ 526,60	€ 1.643,27
2	139	€ 34,18	€ 934,95	€ 520,97	€ 1.455,92
3	122	€ 30,00	€ 820,63	€ 517,46	€ 1.338,09
4S	116	€ 28,52	€ 780,26	€ 515,05	€ 1.295,31
4	110	€ 27,05	€ 739,96	€ 515,05	€ 1.255,01
5	100	€ 24,59	€ 672,67	€ 512,85	€ 1.185,52

TABELLE IMPORTI UNA TANTUM

Liv.	OTTOBRE 2012	MARZO 2013	SETTEMBRE 2013
1	€ 108,86	€ 163,28	€ 136,07
2	€ 91,15	€ 136,72	€ 113,93
3	€ 80,00	€ 120,00	€ 100,00
4	€ 72,13	€ 108,20	€ 90,16
5	€ 65,57	€ 98,36	€ 81,97

TABELLA INDENNITA' ARTICOLO 34

Liv.	DICEMBRE 2013
1	€ 75,62
2	€ 63,33
3	€ 55,56
4S	€ 52,89
4	€ 50,22
5	€ 45,53

TABELLA SCATTI DI ANZIANITA' IMPIEGATI – ARTICOLO 35

Liv.	Retribuzione tabellare vigente all'1/1/2012
1	€ 1.014,62
2	€ 849,50
3	€ 745,63
4	€ 672,34
5	€ 611,20

TABELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE – ARTICOLO 53

Liv.	Retribuzione base alla data del 31/12/2006	1%	1,5% (da dicembre 2013)
1	€ 1.424,20	€ 14,24	€ 21,36
2	€ 1.272,49	€ 12,72	€ 19,09
3	€ 1.177,09	€ 11,77	€ 17,66
4S	€ 1.142,26	€ 11,42	€ 17,13
4	€ 1.109,85	€ 11,10	€ 16,65
5	€ 1.053,55	€ 10,54	€ 15,80

Allegato 2)

ART. 30 - C.C.N.L. 30 APRILE 1983 - Norme transitorie

- a) Agli impiegati in servizio alla data odierna sarà riconosciuta la frazione dello scatto biennale di anzianità in corso di maturazione al 30 novembre 1983 (tanti ventiquattresimi del 5% = 0,2083%, quanti sono i mesi già maturati a titolo di scatti alla data predetta).

La relativa percentuale sarà calcolata sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sulla indennità di contingenza alla stessa data e il corrispondente importo sarà erogato al compimento del biennio cui la frazione si riferisce o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, purchè successiva al 1° maggio 1983.

- b) Gli importi in cifra maturati a titolo di aumenti periodici di anzianità, convertiti in percentuale saranno ricalcolati sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sull'indennità di contingenza alla data del 31 dicembre 1982.

- c) La somma degli importi di cui alle lettere a) e b) concorre al raggiungimento della percentuale massima del 60%.

Tutti gli impiegati in servizio alla data del 1° maggio 1983 matureranno il primo scatto in base alla nuova normativa a decorrere dal 1° maggio 1985.

Allegato 3)

ART. 20 - C.C.N.L. 30 MAGGIO 1979 - Indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

L'indennità di anzianità è liquidata in base all'art. 2121 del codice civile.

Al lavoratore, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta una indennità pari a 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per ogni anno di anzianità prestato alle dipendenze dell'azienda.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo non verrà corrisposta, per il personale con qualifica operaia, per l'anzianità maturata al 30 aprile 1973. Per tale precedente anzianità l'indennità sarà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità maturata al 30 aprile 1971, 12 giorni per ogni anno di anzianità;
- per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1971 al 30 aprile 1973, 16 giorni per ogni anno di anzianità.

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

Le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità di anzianità dovrà essere fatta comprendendo pure il rateo della tredicesima mensilità e della 14^a mensilità.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 21 del presente contratto.

Allegato 4)

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti convengono che gli aumenti retributivi come determinati nel rinnovo del c.c.n.l. stipulato in data 18 luglio 2001 comportano il congelamento in misura fissa degli importi di cui agli artt. 34 e 35, parte A), del c.c.n.l. 2 febbraio 1996, calcolati sulla retribuzione tabellare alla data del 31/12/1994.

Pertanto, con decorrenza 1° gennaio 1995 gli importi dovuti in applicazione delle norme citate risultano i seguenti, da erogarsi in misura fissa e non rivalutabili:

	Art. 34 Indennità integrativa.	Art. 35 Premio di anzianità per gli operai.
1° livello	€ 62,01	-----
2° livello	€ 51,94	€ 56,66
3° livello	€ 45,56	€ 49,70
4° livello	€ 41,20	€ 44,94
5° livello	€ 37,33	€ 40,72

Salvo errori od omissioni.

Detti importi sono computati ai fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, 13° e 14° mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

A fronte di quanto sopra, nonché in relazione al periodo di vacanza contrattuale, per il periodo dall'1 gennaio 1997 alla data odierna verrà riconosciuto al personale in forza per il periodo predetto la somma di £. 700.000, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 1997 - 18 luglio 2001, così ripartita:

- £. 250.000 con la retribuzione del mese di luglio 2001
- £. 250.000 con la retribuzione del mese di luglio 2002
- £. 200.000 con la retribuzione del mese di gennaio 2003

Tale importo complessivo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

A far data dal 1° agosto 2005, il premio di anzianità per gli operai sarà corrisposto ai lavoratori neo assunti nel settore decorsi 2 anni di anzianità aziendale, al compimento dei quali il premio di anzianità sarà corrisposto secondo gli importi indicati nella tabella allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001; analogamente, gli scatti biennali per impiegati saranno corrisposti una volta decorsi 4 anni di anzianità aziendale".

Allegato 5)

Lettera da Ausitra
a
OO.SS.LL stipulanti

2 febbraio 1996

In relazione alle problematiche connesse alla tutela contrattuale dei lavoratori tossicodipendenti, l'Ausitra si impegna a raccomandare alle proprie associate di valutare di volta in volta se - a seguito di richiesta degli interessati - esistano condizioni di particolari difficoltà finanziarie e/o familiari che possano giustificare, a giudizio insindacabile delle imprese, l'erogazione di una somma a carattere di liberalità, nel periodo di aspettativa non retribuita accordato, ai sensi del comma 1 dello specifico articolo del c.c.n.l., al lavoratore tossicodipendente.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono che l'attuale situazione del mercato dei servizi postali in appalto è caratterizzata dalla rilevante presenza di numerose irregolarità di vario tipo, che vanno dalle evasioni contributive al lavoro sommerso, dall'incompleta applicazione delle norme contrattuali collettive a ribassi in sede di gare di appalto significativamente al di sotto delle tabelle di costo del lavoro di cui alla legge n. 327/2000 ed ai relativi decreti ministeriali attuativi.

Ciò naturalmente determina situazioni dannose per le imprese del settore in regola con leggi e contratti nonché per i lavoratori del comparto.

Conseguentemente le parti, ciascuna nell'interesse dei propri rappresentati, convengono di promuovere idonee azioni di difesa, nei confronti della situazione sopra indicata, e di inversione delle accertate tendenze negative onde restituire al settore una più ampia correttezza, incontrandosi con il fine di individuare congiuntamente le soluzioni più idonee ai problemi evidenziati, ogni qual volta si presentassero.

Per il raggiungimento di tali fini, le parti opereranno senza l'osservanza di forme particolari, salvo quanto potrà essere stabilito d'intesa tra le parti per una migliore efficacia delle iniziative, a condizione dell'accordo, di volta in volta, delle due parti, datoriale e sindacale.

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. pertanto sono abilitate a rappresentare le problematiche del settore ed a proporre soluzioni di interesse comune nei confronti di tutti gli enti e le istituzioni interessate alle attività del settore.

Periodicamente inoltre le parti si incontreranno per gli opportuni monitoraggi del settore, ed effettuare le valutazioni relative.

Roma, 28 luglio 2005

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300
(aggiornata alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012)

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

Articolo 1
Libertà di opinione

1. 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.

Articolo 2
Guardie giurate

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

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

3. È 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.

4. In caso d'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.

Articolo 3
Personale di vigilanza

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

Articolo 4
Divieto dell'uso di impianti audiovisivi

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Articolo 5 *Accertamenti sanitari*

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

2. 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.

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

Articolo 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, 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 art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7 *Sanzioni disciplinari*

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci 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.

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

Articolo 8

Divieto di indagini sulle opinioni

1. 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.

Articolo 9

Tutela salute e integrità fisica

1. 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.

Articolo 10

Lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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.

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

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

Articolo 11

Controlli sul servizio di mensa

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

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

Articolo 12

Istituti di patronato

1. 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.

Articolo 13

Mansioni del lavoratore

1. L' art. 2103 c. c. e` 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

Articolo 14

Diritto di associazione e di attività sindacale

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

Articolo 15

Divieto di qualsiasi atto discriminatorio

1. E` nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

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

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'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.

2. 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, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Articolo 16

Divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori

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

2. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti e' 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 1 anno.

Articolo 17

Divieto di sindacalismo di comodo

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

Articolo 18

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo

consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o 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 lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa 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 più di sessanta dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto 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 e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 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.

12. 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'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

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

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, e` 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

Articolo 19
Costituzione delle r.s.a.

1. 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.

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

Articolo 20
Diritto di assemblea

1. 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 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

2. 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 d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

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

Articolo 21
Referendum

1. 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 alle attività sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

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

Articolo 22

Trasferimento dei dirigenti delle r.s.a.

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

2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 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 elezione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23

Permessi retribuiti

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

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

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dipendente 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;
- c) 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 lett. b).

3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

4. 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.

Articolo 24

Permessi non retribuiti

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 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 8 giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25

Diritto di affissione

1. 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 d'interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26

Contributi sindacali

1. 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.

Articolo 27

Locali delle r.s.a.

1. 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 della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. 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

Articolo 28

Repressione della condotta antisindacale

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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

Articolo 29

Fusione delle r.s.a.

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

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

Articolo 30

Dirigenti provinciali e nazionali

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

Articolo 31

Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. 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.

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

3. 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 R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonchè a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

4. 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.

5. 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.

Articolo 32

Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. 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.

2. 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 30 ore mensili.

TITOLO V

Norme sul collocamento ordinario

OMISSIS

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

Articolo 35

Campo di applicazione

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

3. Ferme restando le norme di cui agli artt. 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.

Articolo 36

Obblighi dei titolari dei benefici

1. 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.

2. 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.

3. 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 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

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

Articolo 37

Limiti di applicabilità

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e d'impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38

Sanzioni penali

1. Le violazioni degli artt. 2, 5, 6 e 15, primo comma lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno.

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

3. 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.

4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c. p.

Articolo 39

Versamento ammende all'INPS

1. L'importo delle ammende e` versato al Fondo Adeguamento Pensioni dei lavoratori.

Articolo 40

Abrogazione norme contrastanti

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge e` abrogata.

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

Articolo 41

Esenzioni fiscali

1. Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonchè tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro e di qualsiasi altra specie e da tasse.

Allegato 8)

DECRETO LEGISLATIVO n. 61/2000
(come modificato dai decreti legislativi n. 100/2001 e n. 276/2003 e dalla legge n. 244/2007)

Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale

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, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire 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 predetti contratti collettivi 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, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, 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 fra le parti, di almeno cinque 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. ABROGATO: *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.

1. ABROGATO: 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

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2,

comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

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

Art. 12-bis. - 1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato 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.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 12-ter. - (Diritto di precedenza)

1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

**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 (*GU n. 88 del 15-4-2002*) -

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 10)

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, n. 66 (come modificato dal decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213 e dal decreto-legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008)

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':

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2. qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore 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 sia per conto proprio che per conto di terzi 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 e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.
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. ABROGATO: *“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 o da regimi di reperibilità.

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. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:
 - a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, 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. ABROGATO: *“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 stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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, è 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, è 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 dall'articolo 4, commi 2, 3, 4, dall'articolo 9, comma 1 e dall'articolo 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione.

4. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore.

5. ABROGATO: *“La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro”.*

6. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è 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.

DECRETO-LEGGE n. 248/2007
convertito in LEGGE n. 31/2008

Articolo 7 comma 4-bis

4-bis. Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Allegato 12)

**COMUNICAZIONE SULLA INSTALLAZIONE DI SISTEMI
DI CONTROLLO SATELLITARE
(articolo 62 del c.c.n.l. 15 giugno 2012)**

PREMESSO

- a. che la sicurezza è un diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e gli imprenditori, nonché elemento primario per la crescita economica di un territorio;
- b. che sugli automezzi della ditta " " viaggiano merci potenzialmente esposte al rischio furti e rapine;
- c. che la sicurezza, nelle attività economiche, riguarda sia l'integrità dell'azienda nel suo complesso che quella delle persone che vi operano;
- d. che i sistemi di controllo satellitare possono essere un formidabile strumento di prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminosi;
- e. che le nuove tecnologie permettono di elevare notevolmente la sicurezza fisica delle persone, escludendo, in ogni caso, la possibilità che le apparecchiature di controllo satellitare possano essere utilizzate, anche incidentalmente, per il controllo a distanza dei lavoratori dipendenti;
- f. che sempre più una azienda di autotrasporti ha l'esigenza di localizzare il parco veicolare per una sua corretta gestione;
- g. che esiste un'articolata disciplina, dettata dal d. lgs. n. 196/2003 ed esplicitata dal Garante per la privacy per il tramite di un decalogo sulla videosorveglianza, per molti versi affine a quella trattata nella presente comunicazione;
- h. che l'azienda, nel cogliere lo spirito e gli obiettivi di cui all'art. 4 della legge n. 300/1970 si propone di raccogliere il consenso dei singoli lavoratori,

SI COMUNICA CHE

- 1. sugli automezzi della ditta " " verranno installate apparecchiature di controllo satellitare, le cui caratteristiche sono indicate nell'allegato prospetto informativo;
- 2. l'installazione delle apparecchiature di cui sopra avviene: per monitorare il reale andamento del viaggio, per una ottimale gestione del traffico ed una puntuale informazione ai clienti;
 - per una ottimizzazione e riduzione dei costi telefonici, essendo possibile, tramite l'utilizzo delle apparecchiature satellitari, il ricorso a scambi di sms;

3. l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo e/o di valutazione sull'operato dei lavoratori dipendenti, né potrà essere utilizzata ai fini disciplinari ed avviene, comunque, nel rispetto della richiamata normativa sulla privacy;
4. Il titolare del trattamento dei dati è il sig.:

L'AZIENDA:

IL LAVORATORE:

Nota

L' art.4 della legge 300/70 così recita:

"Impianti audiovisivi

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

2. 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.*

3. 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.

4. 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."

IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

VISTO il Decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, concernente “ Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE” e successive modificazioni;

VISTO l'art.44, comma 1 lett. a) del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214;

VISTO, in particolare, l'art.86, comma 3 bis del suddetto decreto legislativo nella parte in cui prevede che il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m., in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTO l'art.1, comma 50 della legge 24 dicembre 2007, n.244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRAP;

VISTO l'art.2 del Decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, in ordine alle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani;

VISTO il Decreto ministeriale 23 giugno 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, n.159 del 9 luglio 2008, concernente la determinazione del costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, riferito ai mesi di maggio 2008 e febbraio 2009;

ESAMINATO l'accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, stipulato il 15 giugno 2012 tra FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE e UILTRASPORTI;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro, a valere dal mese di agosto 2012;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del succitato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari delle aziende adottanti il medesimo contratto;

ACCERTATO che nell'ambito del suddetto contratto non sono stati stipulati accordi territoriali.

DECRETA

ART.1

Il costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, a decorrere dal mese di agosto 2012, è determinato, a livello nazionale, nelle allegate tabelle, distintamente per gli operai e per gli impiegati .

Le suddette tabelle fanno parte integrante del presente decreto.

ART. 2

Il suddetto costo del lavoro è suscettibile di oscillazioni in relazione a :

- a) benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da norme di legge di cui l'impresa usufruisce;
- b) eventuali oneri derivanti dall'applicazione di accordi integrativi aziendali, nonché specifici costi inerenti ad aspetti logistici (indennità varie, lavoro notturno, etc.);
- c) oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi all'applicazione del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.

Il presente decreto è pubblicato nel sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali www.lavoro.gov.it

Firmato :

Prof.ssa Elsa FORNERO

Roma, 13 novembre 2012

Allegato 14)

Articolo 12 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
Accordo 15 gennaio 2013

Finalità / Forma / Durata

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal d.lgs. 14.9.2011, n. 167 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 5 al livello Q (Quadri) della classificazione del personale di cui all'articolo 5 del vigente CCNL.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (PFI), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui al presente articolo commi 24 e 25 quale figura di riferimento per l'apprendista;
 - c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - e) l'eventuale periodo di prova;
 - f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.
5. Il periodo di apprendistato professionalizzante e quello di apprendistato per la qualifica e il diploma professionali, svolti presso altro datore di lavoro per le stesse mansioni o funzioni nei dodici mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro, è riconosciuto per intero al lavoratore, ai fini del complessivo periodo di formazione, anche nel caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, previa presentazione di idonea documentazione.

6. La durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli professionali dal quarto al primo, ed in 24 mesi per il 5° livello di cui all'art. 5 del presente c.c.n.l.

Trattamento economico / normativo

7. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al quarto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al quinto livello per tutto il periodo di apprendistato.

Gli apprendisti con destinazione finale al quinto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al quinto livello per tutto il periodo di apprendistato.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

8. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento.
9. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di quanto previsto all'ultimo comma dell'articolo 35 del presente c.c.n.l..

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

10. Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1, comma 773.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

11. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

12. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite come da tabella allegata al presente CCNL.
13. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

- 14.** La formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali è svolta per un monte ore complessivo pari a 120 ore medie nel triennio, è di esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica e può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.
- 15.** La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata pari a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche “on the job” e in affiancamento.
E' integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente.
- 16.** In via esemplificativa, la formazione di cui ai precedenti commi può essere articolata secondo il seguente programma:
- a) tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):
 - salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;
 - b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo):
 - conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
 - c) formazione “on the job” e in affiancamento (40% del monte ore annuo).
- 17.** Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.
- 18.** La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.
Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formative.
- 19.** L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

20. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.
21. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.
22. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".
Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

23. Durante il periodo del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono complessivamente pari a 120, di cui 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante (cfr. tabella allegata come previsto al comma 12 del presente articolo).

Tutore/Referente aziendale

24. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.
Il tutore/referente costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento; la sua funzione viene svolta nei confronti di non più di 5 apprendisti.
25. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

26. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore.
Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
27. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

28. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.

In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

29. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.

Tale capacità deve essere attestata:

- a) quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- b) dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

30. Ai fini di cui alle percentuali di conferma previste dalla legge, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento per cessazione di appalto, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

31. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del d.lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni, e dell'Accordo interconfederale 18.4.2012 per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati dal 26 aprile 2012 al giorno precedente la sottoscrizione del presente accordo.

32. A seguito di richiesta, semestralmente l'azienda comunicherà in apposito incontro alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL il numero di assunzioni effettuate con contratto di apprendistato.

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(ai sensi dell'art. 1, comma 9, lettera h, della legge n. 92/2012 come modificata dall'articolo 46bis, comma 1, lettera a) della legge n. 134/2012)

Addì 5 marzo 2013,

FISE-ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Andrea Petronella e dai VicePresidenti Roberto Geddo e Vitantonio Santoro, nonchè dal Segretario Responsabile Donatello Miccoli,

e

SLC- CGIL, rappresentata da Nicola di Ceglie

SLP-CISL, rappresentata da Sebastiano Cappuccio

UILPOSTE, rappresentata da Giovanni De Rosa

UILTRASPORTI – UIL, rappresentata da Sergio Tarabù,

PREMESSO CHE

- la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha sensibilmente allungato gli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro ed il medesimo lavoratore;
- la legge n. 134/2012 all'articolo 46bis, comma 1, lettera a), ha modificato la legge n. 92/2012 sul punto, introducendo la possibilità di ridurre gli intervalli di tempo tra un contratto ed il successivo, oltre che per le attività stagionali, in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

CONVENGONO CHE

- in attuazione delle normative sopra citate, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine stipulati in coerenza con il d. lgs. n. 368/2001 e con l'articolo 10 del c.c.n.l. di categoria tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro, sono fissati in 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi ed in 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, oltre che nei casi di cui all'articolo 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, nei seguenti casi di assunzione a termine:
 - 1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
 - 2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
 - 3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
 - 4) affidamenti di servizi temporanei;
 - 5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione aziendale.

Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di

valutare la trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto dal presente accordo, compatibilmente con le esigenze di organico.

Le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica della disciplina legislativa, per assumere le conseguenti decisioni.

FISE-ASSOPOSTE

SLC- CGIL

SLP-CISL

UIL-POSTE

UILTRASPORTI - UIL

INDICE

- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Sistema di relazioni sindacali
- Art. 3 Assunzione
- Art. 4 Periodo di prova
- Art. 5 Classificazione del personale
- Art. 6 Cumulo di mansioni e passaggio di livello
- Art. 7 Cessazione di appalto
- Art. 8 Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda
- Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 10 Contratti a termine
- Art. 11 Contratti di inserimento
- Art. 12 Apprendistato professionalizzante
- Art. 13 Somministrazione di lavoro
- Art. 14 Lavoro ripartito
- Art. 15 Percentuali di utilizzo
- Art. 16 Orario di lavoro
- Art. 17 Orario di lavoro discontinuo
- Art. 18 Orario di lavoro multiperiodale
- Art. 19 Lavoro straordinario, notturno, festivo
- Art. 20 Lavoro notturno
- Art. 21 Riposo settimanale (domenicale o periodico)
- Art. 22 Giorni festivi
- Art. 23 Ferie
- Art. 24 Permessi per motivi privati e per studio
- Art. 25 Tutela delle persone tossicodipendenti
- Art. 26 Tutela delle persone handicappate
- Art. 27 Congedo parentale
- Art. 28 Volontariato
- Art. 29 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- Art. 30 Molestie sessuali
- Art. 31 Congedo matrimoniale
- Art. 32 Servizio militare
- Art. 33 Assenze
- Art. 34 Indennità integrativa
- Art. 35 Premio di anzianità per gli operai e scatti biennali per gli impiegati
- Art. 36 Malattia, infortunio, cure termali
- Art. 37 Tutela della maternità
- Art. 38 Retribuzione base e retribuzione globale
- Art. 39 Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera
- Art. 40 Corresponsione della retribuzione
- Art. 41 13^ mensilità
- Art. 42 14^ mensilità
- Art. 43 Indennità varie
- Art. 44 Indennità di trasferta
- Art. 45 Rimborso spese
- Art. 46 Trasferimenti
- Art. 47 Alloggio al personale
- Art. 48 Indumenti di lavoro
- Art. 49 Pulizia macchine

Art. 50 Responsabilità dell'autista
Art. 51 Ritiro patente
Art. 52 Norme disciplinari
Art. 53 Previdenza complementare
Art. 54 Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 55 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)
Art. 56 Indennità in caso di morte
Art. 57 Costituzione rappresentanze sindacali unitarie e diritti sindacali
Art. 58 Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende
Art. 59 Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 60 Ritenute per quote contributive ed associative
Art. 61 Restituzione documenti di lavoro
Art. 62 Installazione impianti satellitari
Art. 63 Norme generali e norme speciali sul rapporto di lavoro
Art. 64 Condizioni di miglior favore
Art. 65 Inscindibilità delle disposizioni del contratto
Art. 66 Decorrenza e durata
Parte economica

Allegato 1) Tabelle retributive;
Allegato 2) Art. 30 c.c.n.l. 30/4/1983;
Allegato 3) Art. 20 c.c.n.l. 30/5/1979;
Allegato 4) Dichiarazione delle parti 18 luglio 2001;
Allegato 5) Lettera da Ausitra a OO.SS. - Tutela tossicodipendenti;
Allegato 6) Dichiarazione delle Parti 28/07/2005;
Allegato 7) Legge n. 300/1970;
Allegato 8) Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive modifiche in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale;
Allegato 9) Delibera Commissione di Garanzia per il settore postale 02/37 del 7 marzo 2002;
Allegato 10) Decreto legislativo n. 66/2003 in materia di orario di lavoro;
Allegato 11) D.L. n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008 - Articolo 7 comma 4-bis
Allegato 12) Nota del Ministero del Lavoro prot. n. 8537 del 7 maggio 2012.
Allegato 13) Determinazione costo giornaliero e tabelle 2012/2013 operai / impiegati;
Allegato 14) Accordo in materia di apprendistato professionalizzante 15 gennaio 2013;
Allegato 15) Accordo in materia di riduzione intervalli contratti a termine 5 marzo 2013.