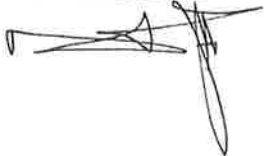


IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per gli addetti del settore orafa argentiero e della gioielleria

FEDERORAFI

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, intersecting lines.

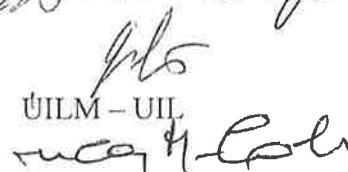
FIM - CISL

A handwritten signature in black ink, featuring a large, flowing 'S' and a smaller 'P'.

FIOM - CGIL

A handwritten signature in black ink, with a large 'M' and a smaller 'C'.

UILM - UIL

A handwritten signature in black ink, with a large 'U' and a smaller 'L'.

Milano 18 maggio 2017

Il presente accordo scade il 30 giugno 2020

A

G

8

L

N

hce

Le Parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle del Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare nel mese di giugno 2017, e comunque nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che il T.U. 10 gennaio 2014 demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione sarà composta da almeno 3 rappresentanti di Federorafi e da almeno 3 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm.

Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU.



INCREMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI TABELLARI MENSILI LORDI

Le parti convengono che ai minimi tabellari in vigore all'1.1.2015 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati

Categorie	Minimi in vigore al 01/01/2015	Incremento da 01/06/2017
1a	1.178,94	8,25
2a	1.294,83	9,06
3a	1.426,57	9,99
4a	1.484,38	10,39
5a	1.585,81	11,10
5a Super	1.692,60	11,85
6a	1.819,54	12,74
7a	1.978,40	13,85

In via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali:

A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

In fase di prima applicazione nel mese di giugno 2017 si prenderà a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015. A tal fine le Parti si incontreranno non appena pubblicato dall'ISTAT il dato suddetto per definire l'ulteriore incremento da applicare ai minimi già incrementati degli importi indicati nella tabella che precede.



UNA TANTUM

Con la retribuzione afferente il mese di ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 01/06/2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili (€ 20,00) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi nei quali si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico azienda) nel periodo 1° giugno 2017 – 30 settembre 2017. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Il medesimo non sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo forfetario sarà coerentemente riproporzionato.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° giugno 2017 – 30 settembre 2017, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui alle norme di legge.

TP
L
JTC

W
L
S

FLEXIBLE BENEFITS

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits.

In particolare dal 1° gennaio 2018 le aziende attiveranno piani per un costo massimo di 100 euro, con decorrenza 1° giugno 2019 e 1° giugno 2020, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.



Art. 10 - Premio di risultato.

omissis

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e ~~a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche~~ sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

omissis

T
g

8
L
N

1/10

Art. ... – *Previdenza Complementare.*

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° aprile 2018, a favore dei lavoratori iscritti la contribuzione a carico azienda sarà elevata **all'1,6%** raggugliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria.

I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

omissis

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito www.Cometafondo.it.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente Contratto, confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori **a cui si applica il presente contratto**, ~~si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo~~ sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.

In particolare, si impegnano mediante apposite iniziative a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.



Assistenza Sanitaria Integrativa

~~A condizione che non venga richiesto né ai lavoratori né alle aziende alcun onere aggiuntivo rispetto a quanto sotto previsto e che vengano assicurate ai lavoratori orafi/argentieri le medesime prestazioni riconosciute agli altri lavoratori, i lavoratori al superamento del periodo di prova potranno volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.~~

~~Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:~~

~~1. a decorrere dal 1° gennaio 2014, tre euro e cinquanta centesimi mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.~~

~~2. a decorrere dal 1° gennaio 2015, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~

~~3. a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~

~~Per quanto concerne tempi e modalità di iscrizione e di fruizione delle prestazioni si farà riferimento a quanto previsto dal Regolamento del Fondo.~~

~~La presente normativa non si applica alle aziende che hanno già in atto forme di assistenza sanitaria integrativa, né alle aziende che disporranno forme di assistenza sanitaria integrativa, con prestazioni non inferiori a quelle offerte da mètaSalute, aperte a tutti i lavoratori volontariamente aderenti.~~

~~La Direzione aziendale informerà la RSU del numero di adesioni dei lavoratori all'assistenza sanitaria integrativa.~~

A decorrere dal 1° aprile 2018, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, al superamento del periodo di prova, sono iscritti possono volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di mètaSalute.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time e a domicilio, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della CIG in

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° aprile 2018 a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dal primo comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 euro annui entro il ^{GIUGNO}..... 2018

Norma transitoria

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina rimangono invariate le modalità e contribuzioni in essere.

Dichiarazione delle parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.



DISCIPLINA COMUNE

PERIODO DI PROVA

[sostituisce le rispettive regolamentazioni contenute nelle Parti Speciali del Contratto]

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a

CATEGORIE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 [^] , 2 [^] , 3 [^]	1 mese e 1/2	
4 [^] , 5 [^] , 5 [^] S	3 mesi	2 mesi
6 [^] , 7 [^] 7 [^] Quadri	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 del presente Titolo, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

f
f

F W RR
JP

ATC

Art. ____- *Formazione Continua*

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dal 1° giugno 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:

- a) l'azienda
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.
- e) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'azienda o dall'ente erogatore e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un



massimo di 300 euro (sono in corso verifiche tecniche per introdurre una formulazione adeguata rispetto alle norme fiscali).

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art ____ (*diritto allo studio*), salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 2% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'R.' followed by a flourish. In the center, there is a signature that looks like 'JHC'. To the right of 'JHC' is a signature that looks like 'F'. Further right, there are two more signatures, one that looks like 'K' and another that looks like 'G'. Below the 'K' signature, there is a small, stylized mark that looks like 'D'.

Art. 5. – *Congedi parentali.*

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, **come modificato dall'art.1, comma 339, della legge n.228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/Ue e dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183,** il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino **nei primi suoi dodici anni di vita** hanno diritto **al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa** per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro **indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.**

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:
giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.



Art. -- *Permessi per eventi, e cause particolari ed ex art. 33, L.104/1992.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

IA b JTC 4 D L

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti ~~per l'assistenza delle persone handicappate~~ dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

