

certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. ... (Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna) - Articolo Nuovo

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art(Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

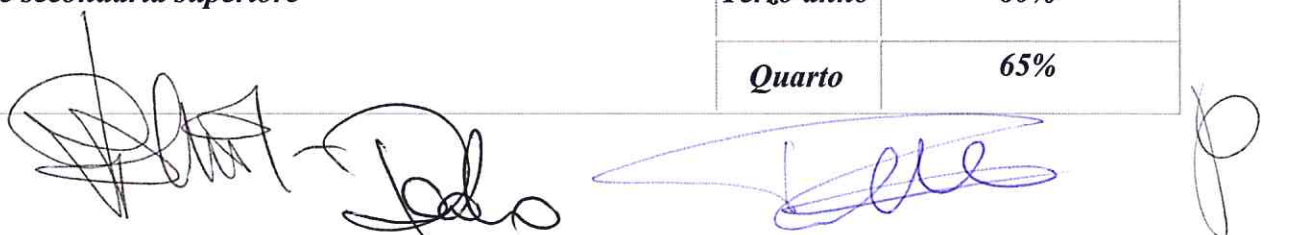
Art. ... (Inquadramento e retribuzione) - Articolo Nuovo

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, sarà attribuita convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:

<i>Apprendistato per il conseguimento di:</i>	<i>Anno scolastico</i>	<i>Retribuzione delle ore di lavoro in azienda</i>
<i>Qualifica di istruzione e formazione professionale</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>
	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
<i>Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>
	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
	<i>Quarto</i>	<i>65%</i>



	<i>anno</i>	
<i>(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	<i>Quinto anno</i>	<i>70%</i>
<i>Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente</i>	<i>Anno unico</i>	<i>65%</i>
<i>Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato</i>	<i>Primo anno</i>	<i>65%</i>
	<i>Secondo anno</i>	<i>70%</i>
<i>Certificato di specializzazione tecnica superiore</i>	<i>Anno unico</i>	<i>70%</i>

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda -

Art. ... (Ferie) - Articolo Nuovo

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di Permessi Retribuiti

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruita di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. ... (Recesso) - Articolo Nuovo

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. ... (Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante) - Articolo Nuovo

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. del presente CCNL, saranno ridotte di 12 mesi

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Art. ... (Norme generali) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. ... (Durata) - Articolo Nuovo

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5 6, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. ... (Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna) - Articolo Nuovo

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. ... (Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.



Art. ... (Inquadramento e retribuzione) - Articolo Nuovo

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. ... (Previdenza complementare - Assistenza sanitaria Welfare) - Articolo Nuovo

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. ... del presente CCNL

Art. ... (Recesso) - Articolo Nuovo

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

TITOLO VI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 16 (Lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. (Limiti quantitativi) – Articolo Nuovo

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	3
5 - 9	4
10 - 20	5
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. ... (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale) - Articolo Nuovo

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che le aziende la cui base di computo sia superiore a 20 dipendenti, potranno assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite massimo del 35% e fino alla misura del 50% sulla base delle condizioni che seguono, utili altresì a consentire l'incremento di una sola unità lavorativa per le altre fasce dimensionali aziendali, così come riportate nella tabella del precedente articolo contrattuale [Limiti quantitativi]

Per il superamento dei limiti quantitativi di cui alla tabella del precedente articolo, il contratto a tempo determinato dovrà prevedere, fin dalla sua instaurazione, specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato, comunque diverse da quelle di cui all' articolo [Lavoro a tempo determinato]

Il contratto stesso dovrà essere sottoposto a preventiva procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale EBCE.

Art. ... (Nuove attività) - Articolo Nuovo

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art ... [Limiti quantitativi], i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi, previo rilascio di apposito parere di conformità da parte dell'Ente Bilaterale EBCE a seguito di approvazione di specifico progetto/programma operativo a supporto della richiesta di attivazione di tale strumento di flessibilità.

Art. ... (Diritto di precedenza) - Articolo Nuovo

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;*
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.*

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, della Disciplina Contrattuale Nazionale o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. ... (Disciplina della successione dei contratti) - Articolo Nuovo

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova altresì applicazione:

- 1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;*
- 2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.*

Dichiarazione a verbale

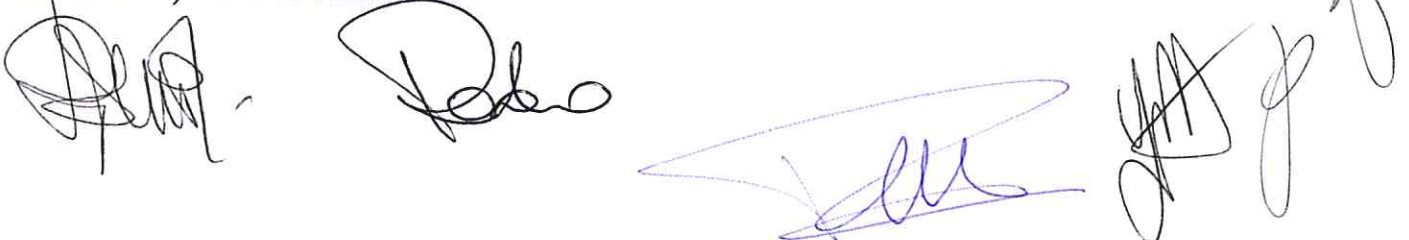
Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2 [percettori di sostegno al reddito] del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. ... (Informazioni) - Articolo Nuovo

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

Art. 17 (Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto) – Articolo Invariato

Art. 18 (Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari) – Articolo Invariato



TITOLO VII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 19 (Somministrazione di lavoro - Definizione) – Articolo Invariato

Art. 20 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2° comma dell'art.31 del D.Lgs. 81/2015, convengono che, ad eccezione di quanto disciplinato all'articolo (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 21 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) - Articolo Modificato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 2° comma dell'art.31 del D. Lgs . 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 22 (Obblighi di informazione) – Articolo Invariato

Art. 23 (Diritti dei lavoratori somministrati) – Articolo Invariato

Art. 24 (Lavoro intermittente) – Articolo Invariato

Art. 25 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente) – Articolo Invariato

Art. 26 – (Contratto di reimpiego) Articolo sostituito con la seguente articolazione

Art. 26 - Contratti di sostegno all'occupazione – Articolo Nuovo

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. ... (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato) – Articolo Nuovo

In caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato relativi a profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5°-6° che abbiano i seguenti requisiti:

- a) non abbiano alcuna specializzazione professionale pregressa**
- b) con più di 50 anni di età**
- c) soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato**

è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Art. ... (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato) – Articolo Nuovo

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati per assunzione di lavoratori a tempo determinato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5°- 6° della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, che siano in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 6 mesi dalla data di assunzione e di un livello per gli altri 6 mesi.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. ... (Inserimento lavorativo e formazione) – Articolo Nuovo

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

Art. ... (Monitoraggio e procedura di comunicazione per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione) – Articolo Nuovo

La disciplina in tema di contratto di sostegno all'occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle Parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sull'occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di comunicazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'art. ... ed all'art. ... all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE. La procedura deve essere attivata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

La mancata comunicazione ad EBCE da parte del datore di lavoro del documento contrattuale di sostegno alla occupazione, darà diritto al lavoratore, a far data dalla sottoscrizione del contratto, di ricevere il trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui all'art ..., secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore stesso.

Art. 27 (Gestione delle controversie) Articolo abrogato

TITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 (Orario normale settimanale) – Articolo Modificato

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero *ivi compresa la pausa pranzo.*

Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 29 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità) – Articolo Modificato

I Centri Elaborazione Dati *e le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL*, per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio. *La suddetta procedura non dovrà essere adottata in caso di clausola esplicita prevista nel contratto di assunzione (lettera di assunzione)*

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% delle retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 30 (Flessibilità dell'orario) Articolo sostituito con la seguente articolazione

Art. 30 (Flessibilità dell'orario) – Articolo Nuovo

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari

entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art e nei limiti previsti dall'art del presente CCNL.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. ... (Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva) - Articolo Nuovo

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. ... (Procedure) - Articolo Nuovo

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. ... e ..., le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. ... del presente CCNL.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analogo comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. ... e ... per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. ... (Banca delle ore) - Articolo Nuovo

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. ... e ..., che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- *i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;*
- *i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;*
- *per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.*

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. ... (Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro) - Articolo Nuovo

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. e ..., potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art ... [straordinario]

Art (Durata massima dell'orario di lavoro) - Articolo Nuovo

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

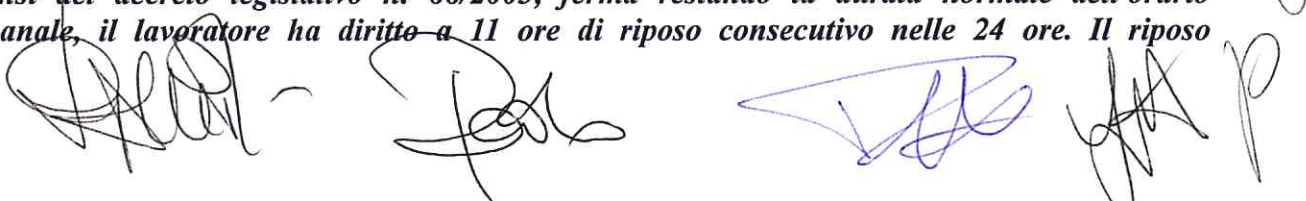
Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, 3° e 4° c. del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- *esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e specifici eventi, nonché per le attività connesse.*
- *necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria di macchinari, impianti, attrezzature;*
- *punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.*

Art.(Riposo giornaliero) - Articolo Nuovo

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 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 ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- *cambio del turno/fascia;*
- *interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;*
- *attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;*
- *allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari, aperture week-end ed altri eventi promozionali*
- *aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative*
- *inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.*

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. ... (Disposizioni speciali) - Articolo Nuovo

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- *la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art., per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;*
- *la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art., e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art., per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;*
- *la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art., e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art., per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.*

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 31 (Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede) - Articolo Invariato

Art. 32 (Fissazione dell'orario) - Articolo Modificato

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.


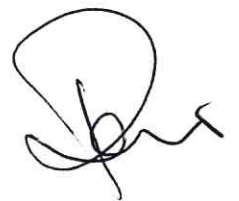
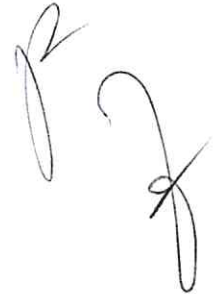
Art. 33 (Lavoratori discontinui) - Articolo Modificato

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:

- 1) uscieri
- 2) inservienti

3) fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.



TITOLO IX

PART-TIME

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Da Art. 34 a Art. 44 Articoli sostituiti con la seguente articolazione

Art. ... (Premessa) – Articolo Nuovo

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue.

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. ... (Rapporto a tempo parziale) – Articolo Nuovo

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- a) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.*
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti;*
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.*

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto 2) a) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale i Centri Elaborazione Dati e le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. ... (Lavoro supplementare - lavoro straordinario) – Articolo Nuovo

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art ..., e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art ...

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art, secondo le modalità previste dall'art lettera a), e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. ..., e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. ... (Clausole elastiche) – Articolo Nuovo

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possano essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. ... del presente CCNL.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art., escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. ... (Disciplina del rapporto a tempo parziale) – Articolo Nuovo

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;*
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;*
- c) 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 domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;*
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;*
- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;*
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;*
- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015.*

Art. ... (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale) – Articolo Nuovo

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, 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 dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, 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%, 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, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

Art. ... (Criterio di proporzionalità) – Articolo Nuovo

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. ... (Quota giornaliera della retribuzione) – Articolo Nuovo

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art ... (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art (quota giornaliera per malattia ed infortunio).

Art. ... (Quota oraria della retribuzione) – Articolo Nuovo

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art

Art. ... (Ferie) – Articolo Nuovo

Conformemente a quanto previsto all'art[ferie], i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. ... (Festività) – Articolo Nuovo

Fermo restando quanto previsto all'art[retribuzione mensile], in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art[festività], con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art [retribuzione di fatto].

Art. ... (Permessi retribuiti) – Articolo Nuovo

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art[Permessi retribuiti per personale full-time], con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art ... [criteri di proporzionalità].

Art. ... (Mensilità supplementari) – Articolo Nuovo

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. ..., spettante all'atto della corresponsione.

Art. ... (Preavviso e periodo di prova) – Articolo Nuovo

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno

Art. ... (Periodo di comporto per malattia e infortunio) – Articolo Nuovo

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art [criterio di proporzionalità] si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art [periodo di comporto], del presente contratto e pertanto il comporto è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. ... (Rinvio alla legge) – Articolo Nuovo

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO X

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 45 (Norme generali lavoro straordinario) – Articolo Modificato

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi dell'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 66/03, 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) punte di più intensa attività;*
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti con riferimento ai contenuti disciplinati dall'art. 5 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 46 (Maggiorazioni lavoro straordinario) – Articolo Modificato

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. ... del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo *art....*, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui *all'art....*, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui *all'art....*

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle **ore 24.00** alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui *all'art....*, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui *all'art....*

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 47 (Registro lavoro straordinario) - Articolo Invariato

Art. 48 (Lavoro ordinario notturno - divieto) - Articolo Invariato



TITOLO XI
LAVORO A TURNI

Art. 49 (Definizione del campo di applicazione) - Articolo Invariato

Art. 50 (Orario di Lavoro) - Articolo Invariato

Art. 51 (Reperibilità) - Articolo Invariato

Art. 52 (Sostituzione del lavoratore turnista) - Articolo Invariato

Art. 53 (Indennità) - Articolo Invariato

Art. 54 (Cumulo delle indennità) - Articolo Invariato

Art. 55 (Deroghe contrattuali) - Articolo Invariato

Art. 56 (Partecipazione dei lavoratori) - Articolo Invariato

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 57 (Riposo settimanale) - Articolo Invariato

Art. 58 (Festività) - Articolo Invariato

Art. 59 (Retribuzione prestazioni festive) - Articolo Invariato

Art. 60 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge) - Articolo Invariato

Art. 61 Permessi retribuiti (R.O.L.) – Articolo Modificato

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, verranno fruiti dai lavoratori in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno utilizzati individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti, a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro, ulteriori gruppi di permessi pari a 56 (cinquantasei) ore annue, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente CCNL. in materia di riduzione, permessi e ferie.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, così come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto di cui all'art.... in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, il richiamo alle armi, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva

Norma transitoria

Le parti si danno atto che per il personale in forza in data anteriore alla sottoscrizione del presente CCNL presso aziende con più di 15 dipendenti, il numero delle ore annuali di permessi rimarrà pari a 104 ore complessive (32 ore + 72 ore) di cui 32 ore in sostituzione delle 4 festività

abolite (L. 05/03/1977 n. 54, e D.P.R. 28/12/ 1985, n. 792) e 72 ore a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro.

Interpretazione autentica

Le parti, per prevenire eventuali conflitti interpretativi e dandosi atto che nell'art. 87 del CCNL 14/4/2005 e nell'art. 71 del CCNL 21/4/2009 è stato riportato a causa di un errore materiale un numero di ore di permessi per Rol diverso da quanto concordato con i CCNL 4/4/1997 e 1/6/2001, hanno modificato il testo del presente articolo con la conseguenza che:

- nelle aziende fino a 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 88 ore annue;
- nelle aziende oltre 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 104 ore annue.

Restano salvi i diritti acquisiti dai lavoratori già in forza al 21 aprile 2009 per effetto di interpretazioni di maggior favore da parte delle aziende.

TITOLO XIII

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO – ASPETTATIVA

Art. 62 (Congedi retribuiti) - Articolo Invariato

Art. 63 (Congedo matrimoniale) - Articolo Invariato

Art. 64 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere) - Articolo Invariato

Art. 65 (Diritto allo studio) - Articolo Invariato

Art. 66 (Chiamata alle armi - Computo nell'anzianità di servizio) - Articolo Abrogato

Art. 67 (Richiamo alle armi - Computo nell'anzianità di servizio) - Articolo Abrogato

Art. ... (Permessi per decessi e gravi infermità) – Articolo Nuovo

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, 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 del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica 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 e 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 dieci 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. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art [Permessi retribuiti].

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

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore 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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. ... (Aspettativa per gravi motivi familiari) – Articolo Nuovo

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui agli articoli ... e

Art (Aspettativa per tossicodipendenza) – Articolo Nuovo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, 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.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. (Congedi e permessi per handicap) – Articolo Nuovo

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto anni di età del bambino;*
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;*
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.*

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 68 (Funzioni pubbliche elettive) – Articolo Modificato

In conformità alla vigente L. 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale 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

Art. 69 (Volontariato civile) - Articolo Invariato

TITOLO XIV

FERIE

Art. 70 (Ferie) - Articolo Invariato

Art. 71 (Determinazione periodo di ferie) - Articolo Invariato

Art. 72 (Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 58) - Articolo Invariato

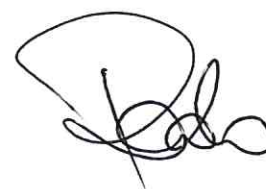
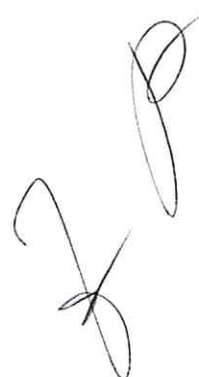
Art. 73 (Insorgenza della malattia durante il periodo feriale) - Articolo Invariato

Art. 74 (Normativa per cessazione rapporto) - Articolo Invariato

Art. 75 (Richiamo lavoratore in ferie) - Articolo Invariato

Art. 76 (Irrinunciabilità) - Articolo Invariato

Art. 77 (Registro ferie) - Articolo Invariato



TITOLO XV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 78 (Missioni) - Articolo Modificato

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso, al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;*
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;*
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;*
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.*

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 79 (Trasferimenti) - Articolo Invariato

Art. 80 (Disposizioni per i trasferimenti) - Articolo Invariato

TITOLO XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 81 (Malattia) - Articolo Invariato

Art. 82 (Normativa) – Articolo Modificato

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt e

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt.138 e 139 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 148 e 151 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 83 (Obblighi del lavoratore) - Articolo Invariato

Art. 84 (Periodo di comportamento) – Articolo Modificato

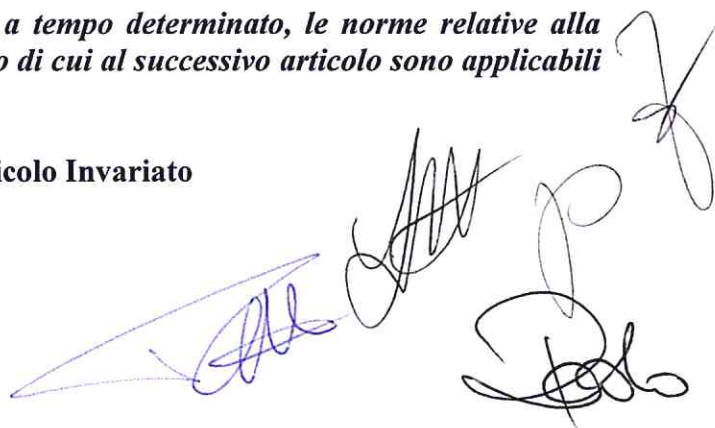
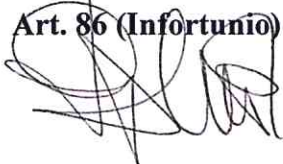
Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comporta pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. e ..., salvo quanto disposto dal successivo art

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 85 (Trattamento economico di malattia) - Articolo Invariato

Art. 86 (Infortunio) – Articolo Modificato



Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i Centri Elaborazione Dati *ovvero le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL*, sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.146.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli art. 84 e 90.

Art. 87 (Trattamento economico di infortunio) - Articolo Invariato

Art. 88 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio) - Articolo Invariato

Art. 89 (Festività) - Articolo Invariato

Art. 90 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio) - Articolo Modificato

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 *dall'art.84* del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente *art. 84*; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto

Art. 91 (Tubercolosi) - Articolo Invariato

Art. 92 (Sicurezza sul lavoro) Articolo abrogato

Art. 93 (Rimando alla vigente normativa) - Articolo Invariato

TITOLO XVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 94 (Congedo di maternità e paternità) - Articolo Invariato

Art. 95 (Congedo parentale) - Articolo Invariato

Art. 96 (Congedo parentale a ore) - Articolo Invariato

Art. 97 (Permessi per assistenza) - Articolo Invariato

Art. 98 (Normativa) – Articolo Modificato

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 139.

Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

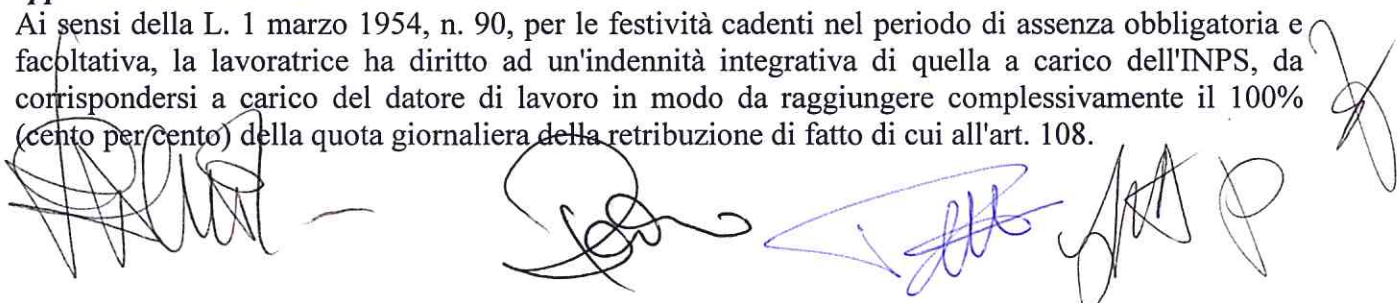
La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Ai sensi della L. 1 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.



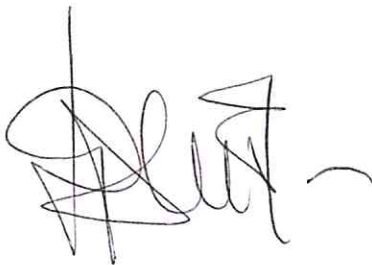
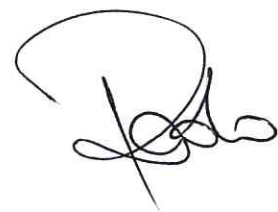
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 99 (Apprendistato e maternità) - Articolo Invariato

TITOLO XVIII

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 100 (Sospensione) - Articolo Invariato

Three handwritten signatures in black and blue ink, arranged vertically on the right side of the page. The top signature is in black ink, the middle one is also in black ink, and the bottom one is in blue ink.A handwritten signature in black ink, located in the bottom left quadrant of the page.A handwritten signature in black ink, located in the bottom right quadrant of the page.

TITOLO XIX

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 101 (Decorrenza anzianità di servizio) - Articolo Invariato

Art. 102 (Computo anzianità frazione annua) - Articolo Invariato

TITOLO XX

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 103 (Mansioni del lavoratore) – Articolo Modificato

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. ... (Mansioni promiscue) - Articolo Nuovo

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

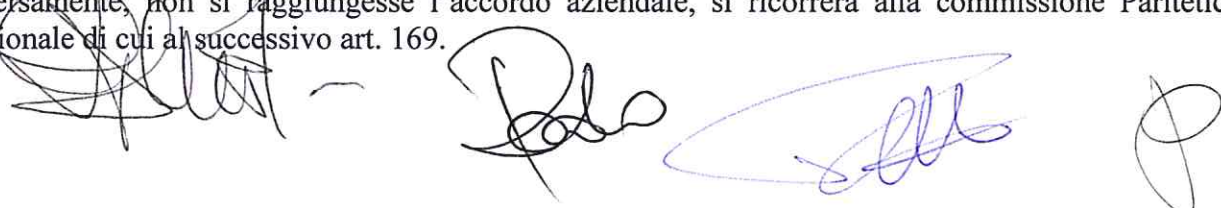
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 104 (Modificazioni tecnologiche) – Articolo Modificato

La previsione di cui al secondo comma dell'art. 105, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso del Centro Elaborazione Dati o **comunque di Azienda rientrante nella sfera di applicazione del presente contratto**, che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, **l'Azienda** potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui al successivo art. 169.



La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'art. 2 del presente CCNL e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

Art. 105 (Passaggi di livello) – Articolo Invariato

Art. 106 (Scatti di anzianità) – Articolo Modificato

L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° Gennaio 2019.

La normativa sulla maturazione degli scatti di anzianità, disciplinata nel presente articolo, continuerà viceversa ad essere applicata esclusivamente per il personale in forza al 31-12-2018. Per il suddetto personale vale in via esclusiva la tabella e la regolamentazione già in atto come di seguito riportata.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, in base alla seguente tabella:

Inquadramento	
Quadri di Direzione	52.00 €
Quadri	47.00 €
1 livello	44.00 €
2 livello	40.00 €
3 livello Super	36.00 €
3 livello	33.00 €
4 livello	30.00 €
5 livello	27.00 €
6 livello	24.00 €

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

L'importo degli scatti di anzianità maturati va aggiornato sempre al valore attuale.