

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 28 settembre 2006 in Roma

tra

la Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Silvia Calore, Roberto Celli, Luigi Casalini, Marino Coati, Giampietro Penzo, Bianca Tiozzo, Carla Repetto, assistiti da Luigi Rovelli (SEFIT) e Giorgia Sambrotta

e

la Funzione Pubblica – CGIL, rappresentata dai Coordinatori Nazionali Mazzino Tamburini e Massimo Cenciotti e dai responsabili territoriali Vittorio Lozzi, Enrico Mei e Claudio Minelli

la FIT-CISL, rappresentata da Angelo Curcio

la UILTrasporti-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Tarlazzi, da Sergio Tarabu' del dipartimento nazionale, da Marco Odone Segretario regionale e da Daniela Pareschi e Nicola Filippi responsabili territoriali,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 11.6.2003 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il presente contratto decorre, sia per la parte normativa sia per la parte economica, dal 1 gennaio 2005 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2008.

Le modifiche/innovazioni normative per i diversi istituti contrattuali, fatto salvo quanto eventualmente previsto nel singolo articolo, decorrono dal 1° ottobre 2006.

Letto, confermato, sottoscritto

FEDERUTILITY FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

PARTE ECONOMICA

1. *Una tantum*

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL nonché alla data di erogazione una somma *una tantum* convenzionalmente determinata dalle Parti in 900 € lordi, riferita al parametro 175, al lordo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) erogata fino a tutto il mese di settembre 2006.

L'importo in oggetto viene erogato alle seguenti scadenze:

450 € lordi parametrati come da allegata tabella A con la prima retribuzione utile

successiva alla ratifica del presente accordo;

450 € lordi parametrati come da allegata tabella B con la retribuzione de mese di febbraio 2007

L'importo *una tantum* va concretamente erogato ai dipendenti che risultino in forza alla data di stipulazione del presente CCNL ed ancora in forza, per avere diritto alle due tranches sopra indicate, rispettivamente alla data del 30 settembre 2006 e del 31 gennaio 2007.

L'*una tantum* concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/21 (un ventunesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1 gennaio 2005-30 settembre 2006; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta, l'*una tantum* viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo su indicato, gli importi da corrispondere vengono riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.

L'importo *una tantum* è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti; inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Dall'importo spettante dovranno essere detratti sino a concorrenza gli importi mensili a titolo di indennità di vacanza contrattuale corrisposti dalle aziende con riferimento al periodo aprile 2006 – settembre 2006.

2. Aumenti delle retribuzioni base

Le Parti concordano che le retribuzioni base mensili di cui all'art. 39, lett. A del CCNL vengano aumentate negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 175:

50 euro dal 1° ottobre 2006

20 euro dal 1° dicembre 2006

38 euro dal 1° agosto 2007

35 euro dal 1° ottobre 2008

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 39 del CCNL viene modificata come di seguito indicato.

GRUPPI	PARAM.	01/10/2006	01/12/2006	01/08/2007	01/10/2008
		€ 50,00	€ 20,00	€ 38,00	€ 35,00
QS	350	€ 100,00	€ 40,00	€ 76,00	€ 70,00
Q	305	€ 87,14	€ 34,86	€ 66,23	€ 61,00
A1	260	€ 74,29	€ 29,71	€ 56,46	€ 52,00

A2	230	€ 65,71	€ 26,29	€ 49,94	€ 46,00
B1	208	€ 59,43	€ 23,77	€ 45,17	€ 41,60
B2	190	€ 54,29	€ 21,71	€ 41,26	€ 38,00
C1	172	€ 49,14	€ 19,66	€ 37,35	€ 34,40
C2	159	€ 45,43	€ 18,17	€ 34,53	€ 31,80
C3	152	€ 43,43	€ 17,37	€ 33,01	€ 30,40
D1	145	€ 41,43	€ 16,57	€ 31,49	€ 29,00
D2	133	€ 38,00	€ 15,20	€ 28,88	€ 26,60
D3	100	€ 28,57	€ 11,43	€ 21,71	€ 20,00

Salvo errori ed omissioni.

Con decorrenza dal 1 ottobre 2006 cessa altresì di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale sinora corrisposta.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti - che comprendono anche le quote relative al pregresso - rappresentano per il periodo 2006-2008 un incremento rispettivamente pari a 2,2 - 2,2 e 2 punti percentuali annui; a tali punti percentuali si farà riferimento in sede di rinnovo del presente contratto.

ALLEGATI

Tabella Una tantum A Tabella B

	175	450		175	450
QS	350	€ 900,00	QS	350	€ 900,00
Q	305	€ 784,29	Q	305	€ 784,29
A1	260	€ 668,57	A1	260	€ 668,57
A2	230	€ 591,43	A2	230	€ 591,43
B1	208	€ 534,86	B1	208	€ 534,86
B2	190	€ 488,57	B2	190	€ 488,57
C1	172	€ 442,29	C1	172	€ 442,29

C2	159	€ 408,86	C2	159	€ 408,86
C3	152	€ 390,86	C3	152	€ 390,86
D1	145	€ 372,86	D1	145	€ 372,86
D2	133	€ 342,00	D2	133	€ 342,00
D3	100	€ 257,14	D3	100	€ 257,14

Salvo errori ed omissioni.

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti, nel confermare che la forma contrattuale comune nei rapporti di lavoro per lo sviluppo dell'occupazione e per una migliore espansione dell'attività aziendale è quella del contratto di lavoro a tempo indeterminato, convengono che altre forme di tipologie contrattuali, anche caratterizzate da flessibilità nello svolgimento della prestazione, possono rappresentare un'ulteriore opportunità per meglio aderire al mercato e per l'inserimento dei lavoratori in azienda attraverso una fase di specifica formazione.

Di conseguenza le Parti, considerata la specificità del settore, ritengono di regolamentare nel CCNL le seguenti tipologie di rapporto utilizzate nel settore:

- apprendistato professionalizzante;
- lavoro a tempo parziale;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di inserimento;
- lavoro ripartito;
- telelavoro;
- somministrazione a tempo determinato.

art. 8 – rapporto di Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato mediante assunzione o per effetto della

trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

b) *verticale*, quando è previsto che l'attività lavorativa venga svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

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

In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, l'azienda fissa la durata della prestazione, che non è inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale/misto nel settore del trasporto funebre per le quali è previsto il limite minimo delle 16 ore settimanali.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica sulle modalità e sulla durata delle prestazioni a tempo parziale di tipo verticale/misto indicate nel comma precedente, entro la vigenza del presente contratto.

Avuto riguardo alle particolari caratteristiche del servizio gestito nonché ai programmi di assunzione per il periodo di vigenza contrattuale, le aziende individuano nel 18% del personale in forza a tempo pieno ed indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente la soglia annuale media normalmente utilizzata per nuove assunzioni a tempo parziale ed indeterminato; a tal fine, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua con riferimento al rapporto tra la sommatoria degli orari di lavoro ridotti concordati ed orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, senza computare i contratti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale può essere pattuita anche per una durata determinata, di norma non inferiore a sei mesi e non superiore a ventiquattro; in caso di trasformazione del rapporto è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda valuta l'accoglimento delle domande di trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale, fornendo la relativa comunicazione all'interessato entro quarantacinque giorni dalla richiesta. A tale fine, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, sono prioritariamente considerate:

le esigenze di carattere medico non rinviabili incompatibili con lo svolgimento di lavoro a tempo pieno;

le necessità di assistenza a familiari entro il 2° grado a carico non autosufficienti;

motivi di studio opportunamente documentati.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene riproporzionato-compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Le prestazioni a tempo parziale possono essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.

In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare; le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni caso, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione a tempo parziale concordata.

Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare come sopra definite possono essere effettuate sino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quale non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo verticale le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate sino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale pro capite sopra indicato, si dà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale di cui all'art. 37 del presente contratto maggiorata del 10%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali; per le eventuali prestazioni eccedenti il limite massimo complessivo annuale, si dà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale sopra indicata maggiorata del 30%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo legittimo impedimento temporaneo, quale un sopravvenuto grave problema di salute, personale o di congiunto entro il 2° grado o convivente, debitamente certificato e sempre che la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze suddette.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, disciplinate dalle disposizioni contrattuali previste dall'art 27 (lavoro straordinario) del presente CCNL.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, le prestazioni lavorative rese secondo le modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo pari al 50% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dall'Organizzazione Sindacale territoriale stipulante il presente CCNL, indicata dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 37 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno inoltre atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente comma ... non configurano una fattispecie di clausole

flessibili.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 37 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Le Parti si danno atto che tutte le maggiorazioni sopra indicate sono determinate forfetariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4 d. lgs. n. 61/2000.

E' riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la facoltà di disdettare la pattuizione delle clausole elastiche e flessibili, decorsi almeno cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute e debitamente documentate, quali:

assistenza parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;

assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione di ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;

affidamento in esclusiva di minori in età scolare durante la scuola di primo grado;

necessità di attendere ad altro rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso l'azienda ha la facoltà di esigere un nuovo patto di clausola flessibile e/o elastica sostitutivo del precedente e coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative.

Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la r.s.u. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.

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

ART. 9 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge, secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, con specificazione nella lettera di assunzione delle ragioni a fronte delle quali è apposto un termine alla durata del contratto di lavoro.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali, a titolo esemplificativo non esaustivo:

fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;

lavori stagionali o punte di più intensa attività;

esecuzione di opere o servizi definiti o predeterminati nel tempo anche non aventi carattere occasionale o eccezionale;

esecuzione di ulteriori servizi rispetto a quelli gestiti, con carattere di temporaneità;

sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; di personale assente per ferie; di personale assoggettato a misure di sicurezza personali o detentive;

sostituzione di personale temporaneamente non idoneo alle proprie mansioni o di lavoratori impegnati in corsi o attività formative;

esecuzione di lavori che per la loro specificità richiedano l'impegno di professionalità diverse da quelle normalmente impiegate;

inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

La percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato impiegata per le fattispecie individuate nei punti d), g) e h) non può complessivamente superare il limite del 12% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi dall'inizio dell'attività di una nuova impresa o unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con DPR n. 218 del 1978, tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale.

La percentuale di cui al comma precedente è aumentata al 15% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato DPR 6 marzo 1978, n. 218.

In ciascun caso in cui il rapporto percentuale sopra previsto dia luogo a un numero complessivamente inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine per le fattispecie previste al comma 5 di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle esigenze aziendali.

Le competenti direzioni aziendali comunicano annualmente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 5.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto stesso; tale periodo di comporta si applica anche con riguardo ad una pluralità di episodi morbosi indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova; il periodo di prova è ridotto alla metà di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, ed in ogni caso non è superiore ad un terzo della durata del contratto stesso.

Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2 D. Lgs. n. 151/2001 per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

L'azienda fornisce ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, anche per il tramite della r.s.u., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte che si rendessero eventualmente disponibili nell'abito dell'unità organizzativa di appartenenza.

Le Parti a livello aziendale determinano le condizioni di applicabilità ai lavoratori a tempo determinato del premio di risultato, in rapporto al periodo di utilizzazione.

ART. 11- APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa e norme generali

In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle Parti sociali dall'art. 13, (comma 13 bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro finalizzato a far conseguire al lavoratore, attraverso una mirata formazione, un'idonea qualificazione professionale e rappresenta quindi un valido strumento finalizzato all'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

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

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

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

Le aziende possono procedere alla stipulazione di nuovi contratti di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova non superiore a 2 mesi di effettiva presenza in servizio; detto periodo viene ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per il conseguimento delle qualifiche previste nei gruppi di inquadramento di cui all'art. 14 del presente contratto da D1 ad A1.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
D1	30		20	10
C3	36	18	9	9
C2/A1	48	24	12	12

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Sono inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Inquadramento e trattamento retributivo

La retribuzione degli apprendisti è quella prevista dal presente contratto e, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, dalla contrattazione aziendale con riferimento al gruppo di inquadramento assegnato; nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo ed ultimo periodo al lavoratore viene riconosciuto un emolumento

aggiuntivo temporaneo utile a tutti gli effetti contrattuali pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento di secondo periodo e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, che verrà assorbita all'atto del conseguimento del livello di destinazione .

In deroga a quanto indicato nel comma precedente, gli apprendisti con destinazione finale nel gruppo D1 sono inizialmente inquadrati nel gruppo D2.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, le Parti, a livello aziendale, determinano le modalità ed i criteri di applicazione agli apprendisti del premio di risultato.

Disciplina del rapporto

L'apprendista matura il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 28 del presente CCNL nonché alle mensilità aggiuntive sulla base della retribuzione percepita mensilmente.

In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 32 del presente contratto, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3 mesi anche non continuativi per i contratti di durata non superiore a 36 mesi e di 4 mesi per i contratti di durata superiore. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, servizio militare di leva, richiamo alle armi, aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista deve essere erogata una formazione formale congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, ridotte, se consentito dalla normativa regionale, a 60 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Il monte ore dedicato alla formazione deve essere opportunamente ripartito in quote dedicate all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. La quota del monte ore di formazione formale, specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità e-learning. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione sia interna che esterna.

Qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà

aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla idoneità a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenze adeguate ai sensi del Decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni - i profili formativi, riferiti alle qualifiche indicate nel comma 9 del presente articolo. Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti dalla legge.

La definizione dei progetti formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali è demandata alla sede aziendale.

La formazione interna all'azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del tutor aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D. lgs. n. 276 del 2003.

Al termine del contratto di apprendistato l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, delle parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Dichiarazione a verbale

-

Le Parti, in relazione alla norma di cui *sub* formazione, comma 5 del presente articolo, si impegnano a definire i profili formativi entro 30 giorni dalla data di ratifica della presente ipotesi di accordo; da tale data è agibile l'istituto dell'apprendistato professionalizzante previsto dal presente articolo.

ART. NUOVO - Contratto di inserimento/reinserimento

Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

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

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

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

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

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto di inserimento/reinserimento può essere stipulato per il conseguimento di tutte le qualifiche professionali previste nel presente CCNL, con esclusione del livello D3.

Nel contratto individuale vanno indicati:

la durata;

il periodo di prova;

l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto di inserimento a tempo pieno o a tempo parziale;

il gruppo di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 18 del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il trattamento economico e normativo è quello stabilito dal presente contratto e dalla eventuale contrattazione aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, negli istituti compatibili con la natura del contratto di inserimento/reinserimento e con la sua prefissata durata temporale.

Il periodo di prova è quello previsto per il livello di inquadramento attribuito, ridotto alla metà di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; in ogni caso non può essere superiore ad un terzo della durata del contratto stesso .

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comportamento si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Per quanto concerne il trattamento economico di malattia ed infortunio si applica quanto previsto dall'art. 34 del presente CCNL.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

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

Nel progetto verranno indicati:

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

la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di dodici mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di almeno 24/32 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

I contratti di inserimento non possono di norma superare il 25% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento, salvo in ogni caso il minimo di 5 lavoratori.

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

Le aziende informeranno annualmente le r.s.u. sull'andamento dei contratti di inserimento.

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003, le parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

ART. NUOVO - Somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 12% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;

avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;

temporanea utilizzazione di lavoratori in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

La percentuale di cui al comma precedente è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

A livello aziendale le parti potranno comunque concordare percentuali più elevate rispetto a quella dei commi precedenti.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato, fermo restando che tali contratti non potranno in nessun caso superare il 100% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. del CCNL, le parti stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlati ai risultati dell'impresa anche ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

I lavoratori con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le aziende i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970; in particolare gli stessi possono partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

L'azienda utilizzatrice comunica in via preventiva alla R.S.U. o, in sua mancanza, alle OO. SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro il 3° giorno lavorativo successivo alla stipula del contratto.

Una volta all'anno, per il tramite dell'associazione datoriale competente, le aziende utilizzatrici forniscono alle OO.SS. il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART. - CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

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

La solidarietà si realizza attraverso la responsabilità personale e diretta di ciascun lavoratore per l'esatto adempimento dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto, restando indifferente se la stessa venga assolta da uno o da entrambi i coobbligati.

Il contratto, stipulato in forma scritta, specifica che la fornitura della prestazione è assicurata dai contraenti attraverso la responsabilità solidale e deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati.

La suddivisione dell'orario è definita in via di massima, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della ripartizione dell'orario di lavoro complessivo.

La retribuzione ed ogni altro trattamento normativo legale e contrattuale vengono corrisposti e applicati a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata nel periodo di riferimento di ciascun istituto, in attuazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 44 del D. Lgs. n. 276/2003.

I lavoratori - anche al fine di rendere possibile il controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori - devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno l'obbligo di darsi tempestiva reciproca informazione sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione lavorativa.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro ripartito, presti più ore di quelle indicativamente previste nel contratto, non ha diritto ad alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei lavoratori con contratto di lavoro ripartito comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Il datore di lavoro può richiedere al restante lavoratore coobbligato di rendersi disponibile ad adempiere per intero o parzialmente l'obbligazione lavorativa, con conseguente trasformazione del rapporto in normale contratto di lavoro subordinato.

Il prestatore di lavoro cessato può essere sostituito da altro lavoratore disponibile a prestare la propria attività lavorativa con contratto ripartito solo previa accettazione da parte dell'azienda.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, in quanto compatibili con la specificità del rapporto di lavoro come sopra definito.

Nota a verbale

Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto, si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale, finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

ART. ...- TELELAVORO

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei mobility manager. Le parti convengono altresì, tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

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

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

telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

La presente disciplina economica e normativa garantisce un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati presso la sede aziendale nonché pari opportunità formative.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore dei lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

Art. 23 – DURATA SETTIMANALE DEL LAVORO

Durata normale

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali.

La durata settimanale del lavoro è di norma ripartita in cinque giorni, salvo diversa articolazione aziendale. Il sesto giorno feriale è tuttavia considerato giorno lavorativo non lavorato a tutti gli effetti contrattuali.

L'azienda definisce le articolazioni di orario adeguate alle esigenze del servizio previa consultazione della r.s.u..

Per permettere una concreta coincidenza tra la disponibilità effettiva e quella teorica del personale ed ottenere il migliore utilizzo della forza lavoro in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, riducendo al contempo le necessità di ricorso al lavoro straordinario, l'orario settimanale di cui al precedente comma 1 si può realizzare attraverso la programmazione annuale, previa consultazione della r.s.u., di calendari (anche distinti per settore, reparto, ufficio o gruppi di lavoratori), che prevedono prestazioni ordinarie maggiori in alcuni periodi e correlativamente minori in altri, fermo restando il rispetto della durata settimanale contrattuale come media nell'arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel rispetto delle prestazioni programmate, le ore eccedenti o inferiori all'orario normale contrattuale non danno luogo a compensi per lavoro straordinario o a trattenute fino a concorrenza delle ore soggette a compensazione; i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di maggiore sia in quelli di minore prestazione, fermo restando che le ore di prestazione eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente le ore ordinarie non possono comunque superare le 46 ore settimanali; i periodi di effettivo svolgimento di prestazioni ordinarie in misura superiore alla durata normale dell'orario di lavoro contrattuale non possono inoltre superare, per ciascun lavoratore interessato, i 4 mesi, anche non consecutivi, nell'arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, entro il quale sarà realizzata la media dell'orario normale settimanale; gli orari giornalieri del mese successivo vanno portati a conoscenza del personale interessato con due settimane di anticipo.

Per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi; in caso di particolari esigenze organizzative, a livello aziendale può essere stabilita l'estensione di tale periodo a 12 mesi consecutivi, previa contrattazione con la r.s.u.

Durata massima

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, viene stabilita in 52 ore settimanali.

Sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro le seguenti prestazioni, benché retribuite:

ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili;

ore di viaggio in trasferta non alla guida;

ore impiegate in attività di formazione professionale;

prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio indicato nell'art. 16, lett. n), n. 4 del D. Lgs. n. 66/2003.

ART. 24 – ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, consultata la r.s.u..

L'orario di lavoro che dà diritto alla retribuzione decorre dalla presentazione sul posto di lavoro e va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto ad adempiere la prestazione lavorativa e comunque a tenersi a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio delle sue funzioni.

Per i lavoratori comandati a prestare servizio fuori dell'abituale posto di lavoro, anche all'interno del territorio comunale, l'orario decorre dall'ora di presentazione sul luogo di ritrovo. Per luogo di ritrovo si intende una sede di lavoro comunque dotata di attrezzature adeguate e locali idonei per l'attività da svolgere.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 6, l'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia cognizione possibilmente con almeno una settimana di anticipo, fatte salve le variazioni temporanee dovute ad esigenze eccezionali.

L'azienda, nel fissare le articolazioni giornaliere di orario ed i turni di lavoro o riposo del personale, opera nel rispetto del diritto dei lavoratori al riposo giornaliero di 11 ore continuative previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.

Nota a Verbale

Le Parti si danno atto che in presenza di particolari condizioni oggettive a livello aziendale potranno essere concordate diverse modalità di articolazione del periodo di riposo di 11 ore giornaliere.

Art. 25 - SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO – SERVIZIO DI REPERIBILITA'

1° comma: identico

2° comma: identico

3° comma: identico

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro, si conviene quanto segue:

nel servizio di reperibilità si deve avvicinare il maggior numero di lavoratori in possesso delle necessarie qualificazioni professionali;

l'impegno di reperibilità riguarda di norma 7 giorni al mese, fatta salva l'individuazione da parte dell'azienda, previa consultazione della r.s.u., di limiti superiori in relazione al numero degli addetti utilizzabili nel servizio.

Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate degli utenti o del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dell'Autorità esterna ed effettuare gli interventi necessari.

Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale o di altro mezzo idoneo.

Per località compatibile si intende un luogo che consenta l'effettuazione dell'intervento richiesto entro 30 minuti dalla chiamata.

Il turno di reperibilità di norma va limitato ai periodi fuori del normale orario di lavoro e non può eccedere le 24 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

reperibilità in giorno feriale: euro 17,50

reperibilità in giorno domenicale o festivo infrasettimanale: euro 20,50.

Il compenso per reperibilità in giorno feriale prestato in misura inferiore alle 24 viene ridotto proporzionalmente in funzione del numero delle ore prestate, fermo il minimo di 1/3.

Gli interventi effettuati su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono retribuiti secondo le norme sul lavoro straordinario; per ogni intervento vengono riconosciute convenzionalmente almeno due ore di lavoro straordinario, comprensive dei tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione.

I compensi per il servizio di reperibilità sono corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di

reperibilità effettivamente prestati.

In presenza di specifiche necessità organizzative, derivanti dall'opportunità di garantire la tempestività di intervento nei servizi aziendali, possono essere previste a livello aziendale, previa consultazione/confronto della r.s.u., ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

Nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio di reperibilità, il periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003, in presenza di prestazioni rese su chiamata, può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno della durata di 4 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo non risulti comunque pari alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi entro le 24 ore successive, salvo casi eccezionali; resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dall'art. 28, comma 9 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.

Il presente articolo decorre dal 1° ottobre 2006.

ART. 26 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1° comma: idem

Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legislazione vigente, cade normalmente di domenica.

3° comma: idem

4° comma: idem

5° comma: idem

6° comma: idem

7° comma: idem

Per le festività soppresse dalla legge 5.2.1977 n. 54 si applicherà il seguente trattamento:

a compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge sopraccitata, sono attribuite annualmente ai dipendenti regolati dal presente CCNL 5 giornate di permesso retribuito.

Idem

Idem

ART. 27 - Lavoro notturno – Lavoro in turno

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato dal lavoratore tra le ore 23,00 e le ore 6,00.

Nei confronti dei lavoratori notturni di cui alla definizione contenuta nel citato D. Lgs. n. 66/2003, il periodo di riferimento, ai sensi dell'art. 13 del medesimo decreto, sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24, è calcolato come media su base mensile.

Ai soli effetti retributivi previsti dal presente contratto, si intende per lavoro notturno quello prestato dal lavoratore tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Ogni ora ordinaria di lavoro notturno prestata dal lavoratore in giorni non festivi, anche in turni non avvicendati, viene compensata con la maggiorazione del 15% della retribuzione individuale oraria.

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, ai soli effetti contrattuali e retributivi, lavoro in turno viene considerato esclusivamente quello prestato in modo avvicendato per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche di alcuni servizi, le aziende possono organizzare il lavoro in turni avvicendati. Le modalità organizzative di detti turni vengono realizzate previa consultazione della r.s.u..

Nei turni avvicendati il personale non deve abbandonare il lavoro fino a quando non sia stato sostituito e, di norma fino ad un massimo di 2 ore da quando l'azienda ne sia venuta a conoscenza ed entro le quali l'Azienda stessa provvederà alla sostituzione con altro personale.

Il lavoratore in turni avvicendati è tenuto a comunicare all'azienda l'impedimento ad assumere servizio di norma entro 2 ore dall'ora di inizio del turno.

Art. 28 - LAVORO STRAORDINARIO

Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti della durata normale della prestazione prevista dal presente CCNL.

Qualora particolari esigenze del servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività lavorativa anche oltre il normale orario di lavoro stabilito dal presente contratto fino alla concorrenza massima individuata nei commi che seguono.

Il lavoratore, senza giustificati motivi di impedimento, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario; il lavoro straordinario non espressamente ordinato non è riconosciuto né compensato.

Salvo in ogni caso quanto previsto dall'art. 5, comma 4 del D. Lgs. n. 66/2003, le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro debbono essere contenute entro il limite di 150 ore annue pro-capite, che possono essere elevate fino a 250 previo incontro con la r.s.u..

In caso di prestazioni di lavoro straordinario per l'esecuzione di specifiche opere o attività che non è possibile eseguire nell'orario normale di lavoro, quali ad esempio operazioni nei cimiteri o altri interventi concordati per garantire l'igiene e l'ordine pubblico, le stesse, su richiesta del lavoratore, possono essere compensate attraverso corrispondenti riposi compensativi da godersi entro i sei mesi successivi, ferma restando la corresponsione delle sole maggiorazioni della retribuzione contrattualmente previste sulle ore lavorate; tali prestazioni sono oggetto di preventiva comunicazione della Direzione aziendale alla r.s.u..

Le Parti si danno atto che le prestazioni degli addetti di cui all'art. 16, punto 1 lett. n) n. 4 del D.Lgs. n. 66/2003, non sono soggette alla disciplina di cui al comma 4 del presente articolo.

La Direzione aziendale comunica alla r.s.u. con cadenza trimestrale e non appena noti i dati a consuntivi concernenti le eventuali prestazioni di lavoro straordinario per ufficio o reparto.

Si considera lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario settimanale di lavoro (ovvero mensile nei casi di adozione in azienda di orari elastici).

Si considera lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore oltre la durata giornaliera della sua prestazione, tra le ore 22 e le ore 6.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle percentuali seguenti:

lavoro straordinario feriale diurno: 32%

lavoro straordinario feriale notturno e festivo (diurno e notturno): 45%

I compensi previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 29.

In attuazione del comma 5 dell'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003, le previsioni del presente articolo non trovano attuazione nei confronti dei lavoratori che svolgono funzioni direttive, individuate secondo le norme contrattuali sulla classificazione del personale in relazione alle mansioni concretamente esercitate nonché nei confronti dei telelavoratori e degli altri lavoratori i quali hanno assegnati ambiti di determinazione autonoma della durata dell'orario di lavoro, in ragione delle caratteristiche dell'attività espletata.

ART. 30 - FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio effettivamente prestato ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale, nella misura di 26 giorni lavorativi.

Qualora l'orario settimanale fosse concentrato in 5 giornate, il lavoratore ha diritto ad un numero complessivo di giorni proporzionalmente ridotto a 22 giorni lavorativi, in detta misura non comprendendo i giorni lavorativi non lavorati per effetto della ripartizione settimanale

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; su richiesta del lavoratore, è garantita la fruizione del riposo consecutivo per almeno due settimane all'anno; esso viene assegnato dall'azienda sulla base di una programmazione di massima predisposta annualmente, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

Comma 4: idem

Comma 5: idem

Comma 6: idem

Comma 7: idem

Comma 8:

Qualora, durante il periodo delle ferie, il lavoratore si ammali deve darne comunicazione alla Direzione ed inviare il certificato medico nei termini previsti dall'art. 34 del presente CCNL; nel caso in cui il lavoratore dimori fuori dal proprio domicilio abituale, sia in Italia che all'estero, deve ugualmente comunicare al datore di lavoro nei termini previsti dall'art. 34 del presente CCNL, anche attraverso fax, il suo stato di malattia, segnalando nel contempo l'esatto recapito presso il quale possono essere effettuati ai sensi di legge eventuali controlli; fa, inoltre, seguire il più presto possibile, secondo le regole previste, la relativa certificazione.

Comma 9-10: attuali ultimi due commi

Comma 10: nuovo

Le ferie maturate e non godute entro l'anno di maturazione per provate esigenze di servizio vanno fruito entro il primo semestre dell'anno successivo quello di maturazione.

Per "anno di maturazione" ai sensi e per gli effetti dell'attuazione dell'art. 10 del D.Lsg. n. 66/2003, deve intendersi l'anno di calendario; in caso di assunzione in corso d'anno, le ferie relative all'anno di assunzione vengono computate pro-rata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica con il compito di:

effettuare, nell'ambito della vigenza contrattuale, l'esame del sistema di classificazione definito nel presente CCNL, al fine di valutare le eventuali necessità di modifica dello stesso in rapporto all'evoluzione delle professionalità del settore ed ai mutamenti nell'organizzazione del lavoro;

analizzare i trattamenti corrisposti nel settore con riguardo alle trasferte del personale al fine di evidenziare le eventuali criticità.

e presentare un rapporto conclusivo alle Parti stipulanti entro la vigenza del presente contratto.

Le OO.SS. stipulanti si impegnano di sciogliere la riserva sulla firma definitiva del testo del CCNL concordato dopo la consultazione dei lavoratori del settore entro il 10 ottobre 2006.

Resta inteso che le Parti entro tale data effettueranno una verifica complessiva del testo concordato.