



Capo II - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 94 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è 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. 95 - Mansioni promiscue

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. 96 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Capo III ASSUNZIONE

Art. 97 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ai sensi dell'art.1 del d.lgs.152/1997, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;

- 
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
 - e) la durata del periodo di prova se previsto;
 - f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, anche con l'integrazione delle caratteristiche o la descrizione dell'attività lavorativa;
 - g) l'importo iniziale del trattamento economico e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di corresponsione della retribuzione;
 - h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
 - i) l'orario di lavoro;
 - j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 98 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
 - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
 - e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
 - f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
 - h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
 - i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11/11/1983, n. 638;
 - l) eventuali altri documenti e certificati.
- 

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 99 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello	6	mesi
Secondo e Terzo Livello	75	giorni
Quarto e Quinto Livello	60	giorni
Sesto e Settimo Livello	45	giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in Legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.



Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

TITOLO X

QUADRO

Art. 100 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 101 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Art. 102 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 103 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 104 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui **all'art.120** della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 105 - Trasferimento dei quadri

Fermo restando quanto previsto dagli **artt. 147 e 148**, (trasferimenti) il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui **all'art.146**, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato previsto al successivo **art.106**

Art. 106 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla UGL TERZIARIO, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio Arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione Imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al quarto comma del precedente **art.105**

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 107 - Indennità di funzione

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 265,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione relativa alla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

TITOLO XI

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 108 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi, incluse a fino 12 domeniche per ogni anno civile, da comunicarsi dal datore nelle modalità e con il preavviso di cui all'art.118 della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

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.

Art. 109 - Riposo giornaliero

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, connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali dei vari tipi di veicoli ed automezzi
- 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 110 - Durata massima dell'orario di lavoro

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 Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

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

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

Art. 111 – Flessibilità dell'orario

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.123 e nei limiti previsti dall'art.122 della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

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. 112 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art.111 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 Ebigen, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art.129, 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. 113 – Procedure

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. 111 e 112, 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.122 della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

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 analogha comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

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. 111 e 112 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 114 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 111 e 112, 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. 115 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. 111 e 112, 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.123 [straordinario]

Art. 116 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavorante - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede; in alternativa l'orario di lavoro terminerà, in caso di specifica esigenza aziendale, presso la sede ove sarà comandato di prestare la propria attività lavorativa, ovvero cesserà all'effettivo rientro in azienda.

A livello aziendale potranno essere definite ulteriori modalità operative anche avuto riguardo della gestione dei mezzi di locomozione aziendali connessi all'attività prestata fuori sede

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art.146

Art. 117 - Fissazione dell'orario

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. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 118 - Lavoro domenicale

Considerate le esigenze del Settore AUTOMOTIVE, nel quale le case madri prevedono giornate speciali di apertura, spesso connesse alla presentazione o promozione di nuovi modelli funzionali ad attrarre la clientela, le Parti ritengono di considerare quali giornate ordinarie di lavoro le domeniche per le quali il lavoratore è chiamato a rendere la prestazione fino alla dodicesima nell'arco dell'anno civile, a prescindere dal numero complessivo di aperture domenicali da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che ritenga di utilizzare il lavoro ordinario domenicale è tenuto ad effettuare la comunicazione nei confronti dei lavoratori con 30 giorni di preavviso.

Nel caso di apertura straordinaria di carattere eccezionale per la quale, per motivi di carattere oggettivo non è possibile il preavviso di cui al comma che precede, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione nei confronti di lavoratore con un congruo preavviso.

Al lavoratore che esegue la prestazione durante una domenica ordinaria **non festiva** è riconosciuta una maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Laddove il datore di lavoro intenda utilizzare la prestazione lavorativa del lavoratore oltre la dodicesima domenica nell'arco dell'anno solare, il datore di lavoro dovrà accordarsi con il lavoratore. Al lavoratore che esegue la prestazione durante una domenica ulteriore rispetto alla dodicesima nell'arco dell'anno civile è riconosciuta una maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fatto salva la previsione di cui all'art.125, comma 3 [riposo settimanale]

Resta ferma l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Art. 119 - Disposizioni speciali

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.170, 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.171, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art.170, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.171, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170, 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. 120 - Lavoratori discontinui

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

- 1) custodi anche di magazzino;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri e inservienti;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
- 8) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

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.

Art. 121 - Lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 122 - Norme generali lavoro straordinario

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) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
- d) 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.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art.123 - Maggiorazione lavoro straordinario

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. 108 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 171, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170:

- 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.124, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.171, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170

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.171, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170

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

Art. 124 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle ore 6.00 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 171, maggiorata del 10%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.171

CAPO III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 125 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate. In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

Ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 66/2003, comma 2, lett. d) ai lavoratori che godono, in modo strutturale, del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.171

Art. 126 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto - festa dall'Assunzione;
- 5) il 1° novembre - Ognissanti;
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Natale;
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.171

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 127 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.126, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt.123 e 174, di questo stesso contratto.

Art. 128 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.170, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, con esclusione delle 12 domeniche così come disciplinate all'art.108, comma 1 [orario normale settimanale], per le quali la maggiorazione è determinata nella misura del 10%.

Art. 129 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, 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, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti 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 ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nella presente Disciplina Contrattuale Nazionale in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali.

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 pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.171 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 della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, 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: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, 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.

CAPO IV - FERIE

Art. 130 – Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventiquattro 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.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 171

Art. 131 - Determinazione del periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie in rapporto alla specifica attività svolta dal maggio all'ottobre.

In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16esimo giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo modifiche di Legge intervenute in materia.

Art. 132 - Normativa retribuzione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 171.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 133 - Normativa per cessazione di rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 134 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio di particolare gravità, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 135 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 136 - Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

CAPO V - Congedi - Diritto allo studio – Aspettativa

Art. 137 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui **all'art.129** (permessi retribuiti) ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 138 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21/3/1990, 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 di 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. 139 - Permessi per decessi e gravi infermità

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.130** (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. 140 - Aspettativa per gravi motivi familiari

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 34 e 35.

Art. 141 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.171

Art. 142 - Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 10.

Art. 143 - Aspettativa per tossicodipendenza

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. 144 - Congedi e permessi per handicap

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 accertato, 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. 144 bis - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purchè debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

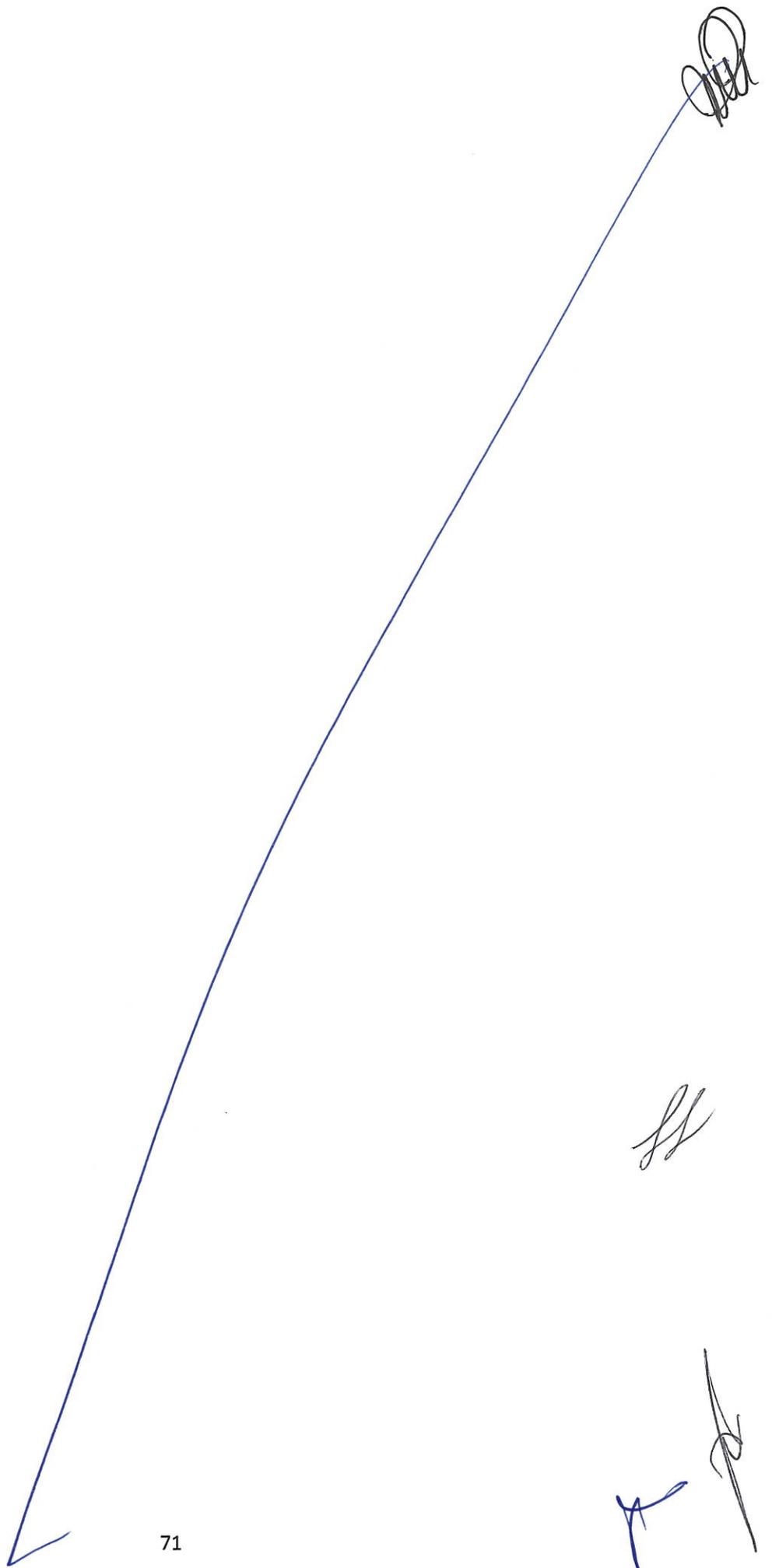
Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.



ss

H



CAPO VI - Richiamo alle armi

Art. 145 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto..

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art.170 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 .

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

CAPO VII – MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 146 - Missioni

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.171; 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. 147 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.146 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 148 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 2103 cc, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

CAPO VIII - Malattie e infortuni

Art. 149 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 150 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art.149, 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.190 e 193.

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.202 e 207.

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. artt.190 e 193.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 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. 151 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. artt.190 e 193.



Art. 152 - Periodo di comporta

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. artt.202 e 207, salvo quanto disposto dal successivo art.158.

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. 153 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.171.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art.152 (periodo di comporta), l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso.



Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia ovvero il numero di protocollo



identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi **artt. 154**(Infortunio) e **159** (tubercolosi) né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Art. 154 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme di cui agli **artt.152**(periodo di comportamento) e **83** (comporto part-time)

Art. 155 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 60% (sessanta per cento), per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20esimo;
- 3) il 100% (cento per cento), per i giorni dal 21esimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 156 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.



Art. 157 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art.171

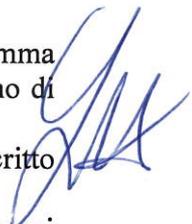
Art. 158 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.152 (periodo di comporto) 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.152; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.



Art. 159 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970, n.1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente del posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.



Art. 160 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO IX - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 161 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura e figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art.140.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 162 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare.

Art. 163 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 164 - Normativa

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.

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.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo 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.202. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a 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.171
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

CAPO X - Sospensione del lavoro

Art. 165 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.171, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO XI - Anzianità di servizio

Art. 166 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art.207, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 167 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

CAPO XII - SCATTI D'ANZIANITÀ

Art. 168 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a sette scatti triennali.

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, nelle seguenti misure:

	Euro
Quadri	25,50
I	25,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,50
VI	20,00
VII	19,50

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 triennio 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.

Art. 169 - Controlli a distanza

E' vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S firmataria del presente C.C.N.L..

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.

