ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER LE COOPERATIVE E IMPRESE E LE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE "RADIOTAXI E AUTOSERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA E AFFINI

In data 11 settembre 2018 in Roma tra

U.R.I. (Unione Radio Taxi d'Italia) rappresentata dal Presidente Loreno BITTARELLI

e

- **F.A.S.T. TPNL - Trasporto non di linea**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo NOTARNICOLA
- **F.A.S.T./CONF.S.A.L.** (Federazione Autonoma dei Sindacati Autonomi dei Trasporti), rappresentata dal Segretario Generale Pietro SERBASSI e dal Vice Segretario Generale Francesco MARCELLI
- **U.R.I. – TAXI** rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Daniele SAULLI

assistite da

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori) rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele MARGIOTTA

si è sottoscritto

il presente contratto Collettivo nazionale di Lavoro per le Cooperative e le Imprese esercenti attività nel settore "RADIOTAXI" che rinnova il precedente C.C.N.L. del 20 novembre 2013

Indice

PARTE I - DISCIPLINA GENERALE			
Art. 1	Campo di applicazione	Pag.	4
Art. 2	Decorrenza e durata	Pag.	4
Art. 3	Efficacia	Pag.	5
Art. 4	Esclusività di stampa e distribuzione del C.C.N.L.	Pag	5
Art. 5	Assetti contrattuali	Pag.	6
Art. 6	Contratto collettivo nazionale di lavoro	Pag.	6
Art. 7	Secondo livello di contrattazione	Pag.	6
Art. 8	Permessi sindacali	Pag.	8
Art. 9	Quota contribuzione Una Tantum	Pag.	9
Art. 10	Affissione	Pag	9
Art. 11	Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Pag.	9
Art. 12	Assemblee dei lavoratori	Pag.	10
Art. 13	Costituzione del rapporto di lavoro	Pag.	11
Art. 14	Periodo di prova	Pag.	11
Art. 15	Contratto a termine	Pag.	12
Art. 16	Lavoro a tempo parziale	Pag	14
Art. 17	Contratto di lavoro Intermittente	Pag.	17
Art. 18	Contratto di apprendistato professionalizzante	Pag.	19
Art. 19	Somministrazione a tempo determinato	Pag.	24
Art. 20	Telelavoro e Smart working	Pag.	26
Art. 21	Tirocini e stage formative	Pag.	27
Art. 22	Altre tipologie contrattuali per I soci coimprenditori	Pag	27
Art. 23	Classificazione del personale	Pag.	27
Art. 24	Classificazione unica dei lavoratori dipendenti	Pag.	27
Art. 25	Mansioni promiscue e mansioni superiori	Pag.	29
Art. 26	Passaggio di livello	Pag.	29
Art. 27	Orario di lavoro	Pag.	30
Art. 28	Banca ore	Pag	31
Art. 29	Lavoro notturno	Pag.	32
Art. 30	Lavoro straordinario	Pag.	32
Art. 31	Riposo settimanale e festività soppresse	Pag.	33
Art. 32	Lavori a turni	Pag.	34
Art. 33	Ferie	Pag.	34
Art. 34	Malattia e infortunio non sul lavoro	Pag	36
Art. 35	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	Pag.	38
Art. 36	Tutela della maternità e paternità	Pag.	39
Art. 37	Congedo per gravi motivi familiari	Pag.	43
Art. 38	Permessi	Pag.	43
Art. 39	Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo	Pag.	45
Art. 40	Persone con handicap	Pag	45
Art. 41	Preavviso	Pag.	46
Art. 42	Doveri del personale	Pag.	47

Art. 43	Sanzioni disciplinary	Pag.	48
Art. 44	Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto	Pag.	49
Art. 45	Mancanze punibili con la multa	Pag.	49
Art. 46	Mancanze punibili con la sospensione da 1 a 7 gg	Pag	50
Art. 47	Mancanze punibili con la sospensione da 8 a 10 gg	Pag.	50
Art. 48	Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso	Pag.	51
Art. 49	Mancanze punibili con il licenziamento con e senza preavviso	Pag.	52
Art. 50	Sospensione cautelare non disciplinare	Pag.	52
Art. 51	Procedimento disciplinare	Pag	52
Art. 52	Retribuzione	Pag.	53
Art. 53	Retribuzione giornaliera ed oraria	Pag.	54
Art. 54	Aumenti periodici di anzianità	Pag.	54
Art. 55	Tredicesima mensilità	Pag.	54
Art. 56	Premio di risultato	Pag.	54
Art. 57	Trasferta	Pag	54
Art. 58	Reperibilità e disponibilità	Pag.	55
Art. 59	Indennità di maneggio denaro	Pag.	56
Art. 60	Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	Pag.	56
Art. 61	Formazione professionale	Pag.	56
Art. 62	Ambiente, salute e sicurezza del lavoro	Pag.	57
Art. 63	Welfare e Una Tantum	Pag	58
Art. 64	Aumenti contrattuali	Pag.	59
PARTE II – DISCIPLINA SPECIALE PER I SOCI COIMPRENDITORI			
Art. 65	Definizioni e rinvio	Pag.	59
Art. 66	Declaratorie-Classificazione personale dei soci-coimprenditori	Pag.	59
Art. 67	Periodo di prova dei soci coimprenditori	Pag.	60
Art. 68	Orario di lavoro e prestazione lavorativa dei soci tassisti	Pag.	60
Art. 69	Anticipo aumenti periodici di anzianità riassorbibile	Pag.	61
Art. 70	Trattamento economico	Pag.	61
Art. 71	Aumenti periodici di anzianità	Pag.	61
Art. 72	Tredicesima mensilità	Pag.	61
Art. 73	Trattamento di fine rapporto	Pag	61
Art. 74	Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	Pag.	62
Art. 75	Aumenti contrattuali	Pag.	62
All n. 1		Pag.	63
All.n. 2		Pag.	64

PARTE I

DISCIPLINA GENERALE

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dei soci e dipendenti delle Cooperative e Imprese e Imprese che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Taxi nonché attività considerate ausiliarie.
2. A titolo esemplificativo:
   - servizio taxi con autovettura, motocarrozzetta, natanti e veicoli a trazione animale;
   - radiotaxi;
   - servizi di trasporto innovativo;
   - servizi amministrativi,
   - manutenzione automezzi;
   - gestione parcheggi e garage;
   - autoservizi pubblici non di linea.
3. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.
4. Le Parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente C.C.N.L.
5. Le parti concordano che, ove esistessero trattamenti economici e normativi non omogenei si incontreranno in sede aziendale ai fini di armonizzarli con quanto previsto dal presente C.C.N.L.
6. Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive ovvero ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative e Imprese e Imprese all'applicazione del presente C.C.N.L..
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro, di categoria ed i regolamenti interni delle singole Cooperative e Imprese, purchè non in contrasto con le norme di legge e con lo spirito ed i principi che hanno mosso le Parti per la sottoscrizione del presente accordo.

Art. 2
Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dal 01/09/2018 e scadrà il 31/12/2020.
2. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.
3. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro per iscritto entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
5. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.
7. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA dal 4° al 6° mese e pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto.
8. La copertura economica di cui all'alinea precedente sarà trattata come anticipo dell'aumento contrattuale e pertanto dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione dei nuovi minimi retributivi rideterminati in base al nuovo accordo.

Art. 3
Efficacia C.C.N.L.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia, distinte per discipline direttamente nei confronti delle Cooperative e Imprese datrici di lavoro, dei soci e dei lavoratori dipendenti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente da tutte le parti stipulanti.

Art. 4
Esclusività di stampa e distribuzione del C.C.N.L.

1. Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. 12 del presente CCNL.
2. La Cooperativa e l'Impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 5
Assetti contrattuali

Tenuto conto dell'Accordo Interconfederale Confindustria-Confsal del 15 gennaio 2014 il sistema contrattuale è articolato come di seguito:

- contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- secondo livello di contrattazione aziendale destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge.

Art. 6
Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato, anche in deroga, a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte principale di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.
3. Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza e secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2 del presente CCNL.
4. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
6. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
7. Le Parti firmatarie concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente Contratto ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Art. 7
Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, orientati a disciplinare singole fattispecie e specificità di un singolo territorio e/o cooperativa, oltre alle materie che possono essere disciplinate in deroga alle

disposizioni di legge in base a quanto previsto dall'art. 8 c.1 del DL 13/8/2011, n. 138 convertito, con modificazioni, dalla legge 14/9/2011, n.148 (contratti di prossimità).

2. Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di concertare, integrando e/o modificando le norme del presente contratto sulle seguenti materie, specificatamente individuate:

   a. Determinazione dell'entità economica del "premio di risultato", che persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della Cooperativa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
   b. Possibilità di una diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
   c. Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, in virtù del sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e/o per motivi connessi alla stagionalità dell'attività;
   d. Determinazione dell'erogazione a favore dei soci coimprenditori e dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali anche sottoforma di welfare (*a titolo esemplificativo: buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, buoni lavoro per lo svolgimento, da parte di terzi, di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio);*
   e. Lavoro a chiamata;
   f. Determinazione dell'indennità di trasferta;
   g. Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa;
   h. Piano ferie;
   i. Programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
   j. Lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;
   k. Determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
   l. Indennità di servizio;
   m. Individuazione ipotesi di assegnazione a mansioni del livello di inquadramento inferiore;
   n. Determinazione dell'importo e delle modalità di corresponsione del contributo per l'anzianità di servizio dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL;
   o. Stipula c.d. "*contratti di prossimità*" di cui all'art.8 della L.n.148/2011 e s.m.i.;
   p. Trattamenti economici di disponibilità e reperibilità;
   q. Incremento delle % di assunzione con contratto a tempo determinato e/o individuazioni delle causali di proroga nei casi ammessi dalla normativa vigente;
   r. Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale del presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

3. L'accordo aziendale potrà avere una durata massima non superiore a 36 mesi.
4. Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

a) La richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
b) Le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
c) In caso di mancato accordo a livello aziendale od anche al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

5. La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, coadiuvate dalle RSA/RSU laddove costituite.

DIRITTI SINDACALI

Art. 8

Permessi Sindacali

1. Le Parti stipulanti riconoscono che i lavoratori potranno usufruire, nel corso di ogni anno, di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea. La richiesta di assemblea potrà essere formulata, al datore di lavoro, dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..
2. I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.
3. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno di norma all'inizio o alla fine dello stesso.
4. In presenza di locali idonei l'assemblea potrà svolgersi anche all'interno della cooperativa o dell'impresa, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.
5. Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:
   - Nelle Cooperative e Imprese fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
   - Nelle Cooperative e Imprese da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
   - Oltre la soglia dei 300 (trecento) soci o dipendenti ed ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare ulteriori 3 (tre) rappresentanti sindacali.
6. Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali di Cooperative e Imprese e imprese fino a 15 lavoratori, saranno concessi permessi retribuiti per lo svolgimento delle loro funzioni, nel numero di otto ore mensili, per le Cooperative e Imprese e imprese altre le 15 unità si applica quanto disposto dall'art. 23 Legge 300/70.
7. I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo.

8. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Art. 9
Quota contribuzione Una Tantum

1. Le Cooperative e Imprese, mediante affissione in bacheca, da effettuare per 60 giorni a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato e ai soci coimprenditori (U.R.I.–TAXI), una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione relativa alle competenze del mese di dicembre 2018.
2. I soggetti indicati al comma precedente consegneranno un apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata al datore di lavoro entro il 30/11/2018.
3. Le quote trattenute saranno versate alle organizzazioni sindacali sul conto corrente bancario indicato nel modulo di cui al precedente comma 3 intestato a:

Art. 10
Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare la denominazione delle strutture sindacali che lo hanno redatto.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le Cooperative e Imprese provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai punti 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 11
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite.
2. Nelle Cooperative e Imprese o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto di seguito previsto.
3. In presenza di più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

4. Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL per delega dei lavoratori iscritti nomineranno un rappresentante di lavoratori alla sicurezza territoriale.
5. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite:

   - 8 ore annue nelle Cooperative e Imprese e imprese fino a 15 dipendenti/soci lavoratori;
   - 20 ore annue nelle Cooperative e Imprese e imprese da 16 a 50 dipendenti/soci lavoratori;
   - 32 ore annue nelle Cooperative e Imprese e imprese con oltre 15 dipendenti/soci lavoratori;

   di permesso retribuito per ciascun anno fatte salve le diverse intese raggiunte in materia a livello aziendale. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CCNL.
6. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 12
Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL nonché le rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori di cui al precedente art. 8, ovvero dalle RSA ove esistenti, possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione delil datore di lavoro almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
2. Conseguentemente il datore di lavoro metterà a disposizione locali per tale scopo.
3. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro e, in tal caso, potranno essere indette nei limiti di 10 ore annue, fatti salvi specifici accordi a livello aziendale, a condizione che:
   a) Siano indette dalle RSU, ovvero dalle RSA ove esistenti, anche congiuntamente alle strutture territoriali/regionali delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl;
   b) Ovvero siano indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl, per 3 delle 10 ore annue;
   c) Si tengano preferibilmente all'inizio o al termine della prestazione lavorativa;
   d) Abbiano luogo con modalità che consentano di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la regolarità del servizio;
   e) Ne sia data comunicazione scritta alil datore di lavoro almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
4. A livello aziendale, le parti potranno definire modalità diverse per indire le assemblee dei lavoratori.
5. In occasione dei congressi sindacali e dei relativi adempimenti statutari, le assemblee potranno essere indette dalle singole Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.
6. Nel caso in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea potrà essere articolata in almeno due riunioni nell'arco di sei giorni consecutivi.
7. Le Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1 del presente articolo e le rappresentanze sindacali si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.

8. Ai lavoratori che, per effetto delle attività in cui sono impiegati, non possono presenziare all'assemblea se non intaccando il proprio periodo di riposo, verrà riconosciuto il recupero del periodo di riposo corrispondente alle ore documentate di presenza ad altra assemblea esclusivamente a titolo di recupero, secondo modalità che saranno definite tra le parti a livello aziendale.
9. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al punto 1, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.
10. Il personale interessato da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione e temporaneamente sospeso dal lavoro potrà partecipare alle assemblee nonché ai referendum indetti in azienda ai sensi del successivo art. 12.

MERCATO DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 13
Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.
3. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL con cadenza annuale.
4. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle norme vigenti in materia.
5. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato, tra l'altro:
   - L'identità delle parti;
   - La tipologia del contratto di assunzione;
   - La data di assunzione;
   - La normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
   - Il livello/figura professionale e la posizione retributiva di inquadramento;
   - Il relativo trattamento economico;
   - La durata del periodo di prova;
   - La sede di lavoro;
   - L'informativa di cui al D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i. in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
6. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, tra i quali:
   - Il documento di identità;
   - Il codice fiscale;
   - Le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/figura professionale di inquadramento.
7. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

Art. 14
Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio potrà essere soggetto ad un periodo di prova che deve risultare dalla lettera di assunzione.

2. Il periodo di prova non potrà superare la durata indicata nella tabella sottostante:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
I	120 giorni di calendario
II	100 giorni di calendario
III	90 giorni di calendario
IV	70 giorni di calendario
V	60 giorni di calendario
VI	60 giorni di calendario
VII	40 giorni di calendario

3. Durante il periodo di prova, nonché al termine dello stesso, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova o al termine dello stesso, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
5. Decorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto. In tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 15
Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e s.m.i. l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. A norma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e successivamente solo alle condizioni previste dall'art. 19 co. 1.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello è di 24 mesi. Qualora il limite di ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la ITL secondo le modalità previste dalla legge e per una durata non superiore a 12 mesi.
3. Il numero complessivo di contratti a termine stipulati non potrà eccedere il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore) in forza al 1° gennaio di ogni anno. Il limite numerico di cui al precedente capoverso del presente comma va verificato tempo per tempo nel corso dell'anno così che, ad ogni avvio di contratto a termine, risulti rispettata la percentuale di rapporto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato esistenti al 1° gennaio, talché durante il corso dell'anno non potranno essere contemporaneamente presenti un numero complessivo di contratti a termine superiore a tale limite.
4. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 3 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

5. Ai fini del raggiungimento del limite quantitativo di cui al comma 3 del presente articolo, sono esclusi i contratti a termine:
    a. stipulati nella fase di avvio di nuove attività per una durata massima di 10 mesi. Tale limite potrà essere incrementato fino ad un massimo di ulteriori 8 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale;
    b. stipulati con lavoratori di età superiore a 50 anni;
    c. stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
    d. per le attività stagionali previste ai successivi comma 6 e 7.
6. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno. A titolo esemplificativo e non esaustivo le Parti considerano stagionali i seguenti periodi dell'anno:
    - le festività natalizie comprendenti il periodo dal giorno 8 dicembre al 6 gennaio compresi;
    - le festività pasquali comprendenti il periodo che va dalla domenica delle palme al lunedì di Pasqua compresi;
    - la settimana comprendente la festività del santo patrono;
    - il periodo estivo compreso tra il 1° luglio ed il 15 settembre.
7. A livello territoriale (e/o aziendale) potranno essere sottoscritti accordi che integrino il presente CCNL tenendo in opportuna considerazione le caratteristiche della zona geografica in cui l'intesa viene siglata.
8. Nelle situazioni di cui all'art. 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale
9. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti che abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi. Il diritto di precedenza è esercitabile per le assunzioni effettuate nei 9 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo contratto a termine, sempreché il dipendente ne faccia richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso in cui al datore di lavoro pervenissero più domande rispetto ai posti disponibili sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di giorni di lavoro a termine, nelle stesse mansioni. In caso tale criterio non permettesse di individuare quale, tra i soggetti legittimati, avrà precedenza nell'assunzione, si farà riferimento, in via subordinata, al maggior numero di carichi familiari posseduti al momento della cessazione del rapporto di lavoro precedente.
10. Il congedo di maternità eventualmente fruito durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è considerato periodo utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente punto 3.
11. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
12. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato spetta anche ai lavoratori con contratto a termine secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
13. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi in materia di sicurezza sul lavoro e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

14. In applicazione dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le aziende informeranno semestralmente le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, o, in assenza di queste, le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sulle quantità dei contratti da stipulare.
15. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le RSU, ovvero le RSA ove esistenti, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo modalità definite aziendalmente.
16. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 ed al fine di agevolare il necessario "passaggio di consegne", qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato per la sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore in congedo ai sensi della medesima norma, l'assunzione può avvenire anche con un anticipo fino a 2 mesi prima dell'inizio dell'astensione.
17. Le parti convengono che, in caso di successione tra contratti a termine instaurati per ragioni sostitutive o di qualsivoglia altro contratto a termine al quale succede un ulteriore contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive, nonché nella successione tra contratti a termine che prevedano il medesimo profilo professionale e nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, non trovino applicazione gli intervalli minimi previsti dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015.
18. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine prorogati senza soluzione di continuità sarà computata quale anzianità di servizio.
19. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
    a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
    b) Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia durata iniziale non superiore a tre mesi;
    c) Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
    d) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
    e) In caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
20. Per quanto non disciplinato espressamente nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 16
Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.
2. Ai soli fini dell'individuazione della percentuale della prestazione nel rapporto di lavoro a tempo parziale la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale.
3. La durata della prestazione lavorativa ridotta non potrà essere inferiore al limite di 16 ore settimanali. Salvo diversa pattuizione tra le parti stipulanti il contratto al momento

dell'assunzione. La comune scelta di derogare il limite minimo di 16 ore deve essere espressamente prevista nella lettera di assunzione.

4. Per i conducenti taxi l'orario minimo settimanale dovrà rispettare le previsioni dei Regolamenti Comunali, pertanto è demandata alla contrattazione territoriale la definizione di tale misura.
5. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso delil datore di lavoro e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
6. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto.
7. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
8. Sia la richiesta del dipendente di passaggio a tempo parziale quanto l'eventuale richiesta di rientro al tempo pieno come l'accoglimento delle medesime, dovranno risultare da atto scritto. Il contratto a tempo parziale potrà essere rinnovato se pattuito per una durata determinata, su richiesta del dipendente da inoltrare 90 giorni di calendario prima della scadenza del precedente contratto.
9. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi retributivi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.
10. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).
11. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo rappresenta una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato purché il rapporto di lavoro abbia un orario non inferiore al 60% della prestazione prevista per i lavoratori a tempo pieno.
12. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.
13. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nel presente CCNL.
14. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite oltre l'orario settimanale a tempo pieno di cui al precedente punto 11, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
15. La retribuzione, comprendente le maggiorazioni previste dal presente articolo, prevista per la liquidazione delle ore supplementari è già comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti differiti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R.
16. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, nel rispetto delle previsioni contrattuali in materia.
17. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'art. 8, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da

patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale di cui all'art. 33, punto 2, del presente CCNL), punto 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

18. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, procederà alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale del lavoratore che ne faccia richiesta, per i seguenti casi di gravi e comprovate necessità familiari:

    a) Ai sensi dell'articolo 8 co. 3 del D. Lgs. 81/2015 i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

    b) Patologie oncologiche o altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;

    c) Assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

    d) Figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

19. Al di fuori dei casi sopra richiamati, il datore di lavoro valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, definito tra lavoratore e azienda.
20. Nei casi di cui al precedente punto 19, a parità di condizioni, si farà riferimento all'anzianità di servizio.
21. Nei casi di cui ai precedenti punti 17 e 18, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero (anche in deroga alla durata minima di prestazione oraria di cui al precedente co. 3), settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 15 del presente contratto.

22. Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.
23. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore potranno essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione della prestazione lavorativa o alla variazione in aumento della sua durata.

24. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 50% della prestazione concordata su base annua ed in ogni caso nel limite del normale orario di lavoro a tempo pieno. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
25. Ai sensi dell'art. 6, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (patologia oncologica o grave patologia cronico-degenerativa ingravescente), ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 300/1970 (lavoratori studenti), nonché ai lavoratori di cui al punto 17 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole elastiche.
26. L'esercizio della facoltà di revoca deve essere comunicata per iscritto dal lavoratore al datore di lavoro con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario, corredata della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno titolo
27. Il lavoratore può richiedere altresì, per iscritto, di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute;Le variazioni di cui al precedente punto 22 del presente articolo devono essere preannunciate con un preavviso di 4 giorni, ridotto a 2 giorni lavorativi in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con una maggiorazione del 25% della quota oraria della retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 52 (Retribuzione) del presente CCNL.
28. Il compenso di cui al precedente punto 13 è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti differiti, contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R..
29. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.
30. Per quanto non disciplinato espressamente nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 17
Contratto di lavoro Intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente, o "lavoro a chiamata" è regolato dagli artt. 13 e ss. Del d. Lgs. n. 81/2015.
2. Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la presentazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo in maniera discontinua o intermittente quando ne ha effettivamente bisogno, nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 24 ore. Le esigenze che consentono al datore di lavoro di avvalersi della tipologia contrattuale sono individuate nell'allegato al R.D. n. 2567/1923. Le Parti hanno inteso integrare le fattispecie di utilizzo, indipendentemente dall'età del soggetto chiamato a svolgere la prestazione:
   - Per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste (a titolo esemplificativo e non esaustivo: infortuni, malattie, assenze che comportino la conservazione del posto di lavoro);
   - Nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata anche ricorrenti;
   - Attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni.
3. Il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

4. A livello aziendale potranno essere integrate ulteriori figure professionali e/o casistiche rispetto a quelle previste dal R.D. 2657/1923 e alle ipotesi aggiuntive previste al precedente punto 1 del presente articolo.
5. Il lavoro intermittente può essere stipulato:

a) Con obbligo di risposta alla chiamata. In tal caso al lavoratore verrà riconosciuta, quale corrispettivo per l'attesa di utilizzazione con garanzia dell'obbligazione di fornire la prestazione richiesta, una "indennità di disponibilità" pari al 25% della retribuzione prevista dal presente contratto. L'indennità è divisibile in quote orarie. Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. L'indennità di disponibilità ai sensi dell'art. 16 co. 2 del D. Lgs. 81/2015, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo;

b) Senza obbligo di risposta. In tal caso al lavoratore non sarà riconosciuta nessuna indennità.

6. In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. In tal caso i lavoratori intermittenti non saranno computati al fine della determinazione della quota % massima riservata all'assunzione di lavoratori a termine, rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato di cui al precedente articolo 15.
7. Lo stesso lavoratore può stipulare:
   - più contratti di lavoro intermittente con più imprese;
   - un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.
8. Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.
9. Il ricorso al lavoro a chiamata è vietato:
   a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b) Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
   c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

   Resta fermo in ogni caso quanto previsto nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.
10. Con cadenza annuale (entro il 31 gennaio) il datore di lavoro deve informare le RSA/RSU sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, fornendo il n. dei lavoratori utilizzati nell'arco del periodo considerato ed il numero di giornate di prestazione complessive.
11. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
    - Indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
    - Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
    - Indicazione della durata;
    - Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
    - Indennità di disponibilità, ove prevista;

- Indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore;
- Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;
- Le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

12. Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.
13. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica e/o attraverso l'utilizzo della "App Lavoro intermittente" realizzata dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
14. In applicazione dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2015 (principio di non discriminazione) al lavoratore intermittente deve essere garantito, in proporzione, un trattamento economico e normativo corrispondente a quello riconosciuto al lavoratore di pari livello.
15. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Art. 18
Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (figura professionale). Esso può essere instaurato, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con soggetti di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.
2. Per i soggetti in possesso di una qualificazione professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.
4. Così come disciplinato dall'art. 47 comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015: "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione" secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
5. Il contratto di apprendistato disciplinato dal presente articolo non è applicabile ai soggetti che siano già titolari di licenza taxi.
6. La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 36 mesi.
7. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto, la durata del contratto, il periodo di prova, il piano formativo individuale (come definito dalle regolamentazioni regionali e/o delle province autonome), che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione.

8. Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o da regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
9. La durata del periodo di prova è quella stabilita all'art. 14 del presente CCNL, con riferimento al livello professionale relativo alla qualificazione (figura professionale) al conseguimento della quale è finalizzato il contratto.
10. Il periodo di apprendistato professionalizzante svolto, precedentemente ad una nuova assunzione con la medesima tipologia contrattuale, presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e che l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
11. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà attribuita la figura professionale da conseguire e lo stesso, convenzionalmente, per i primi 12 mesi sarà inquadrato nella posizione retributiva di due livelli inferiori a quello previsto per la figura professionale attribuita e, per i successivi 12 mesi nella posizione retributiva immediatamente inferiore al livello professionale di destinazione finale.
12. Nell'ipotesi in cui il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, anche se rilasciato da un Paese straniero, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 1/3
13. Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
14. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
15. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro si applica quanto previsto dall'art. 34 del presente CCNL.
16. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dal presente CCNL.
17. La formazione da erogare all'apprendista si distingue in formazione di tipo professionalizzante e formazione di base e trasversale.
18. La durata della formazione è pari a 120 ore nel triennio per la formazione di base e trasversale e ad almeno 80 ore nel triennio per la formazione professionalizzante. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione nell'arco della durata complessiva del contratto e di individuare la percentuale di formazione interna e/o esterna.
19. Ai sensi della legislazione vigente la formazione di base e trasversale potrà essere erogata in modalità esterna o interna alle aziende. In quest'ultimo caso il datore di lavoro dovrà possedere i seguenti standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo:
    - Presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
    - Presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;

- Disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

20. La formazione professionalizzante comprende anche l'adibizione alle mansioni proprie della qualificazione contrattuale (figura professionale) da conseguire, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
21. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
22. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
23. Il lavoratore apprendista dovrà essere affiancato da un tutor, con le seguenti caratteristiche:
    - Lavoratore qualificato con livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
    - Svolgimento di attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
    - Possesso di almeno tre anni di esperienza lavorativa.
24. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative sia esterne sia interne.
25. Il datore di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, anche considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a congedi parentali, malattia, infortunio, astensione obbligatoria per maternità ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
26. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.
27. Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.
28. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario.
29. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi dell'art. 42, comma 8, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente punto sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.
30. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
31. Le figure professionali ed i profili formativi per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante sono quelli di seguito riportati:

Autista di taxi

- *Conoscere i processi "caratterizzanti" della professione di autista, i rapporti con la*

clientela e le interazioni con le altre funzioni

- *Conoscere i criteri generali di conducibilità e viabilità urbanistica, dell'usabilità dell'autoveicolo e dei dispositivi di sicurezza pertinenti*
- *Saper applicare la metodologie previste dal sistema qualità applicato*
- *Saper utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite*

Addetto alla guida turistica

- *Conoscere i processi "caratteristici" per l'accoglienza e accompagnamento di persone singole o gruppi di persone con lo scopo di illustrare le attrattive storiche, artistiche, monumentali, paesaggistiche, nonché le risorse produttive del territorio.*
- *Conoscere le caratteristiche storico-artistiche e monumentali del territorio, usi e costumi, e tradizioni popolari.*
- *Acquisire la capacità di gestione di gruppi turistici di diversa natura*
- *Conoscere e saper interagire in almeno una lingua straniera*
- *Saper utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite*

Addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi

- *Saper applicare la metodologie previste per la manutenzione tecnica degli autoveicoli a tassametro;*
- *Saper utilizzare i pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite;*
- *Conoscere la cooperativa o l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;*
- *Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto e del processo di erogazione del servizio;*
- *Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo;*
- *Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)*
- *Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica*
- *Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali*
- *Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente*
- *Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo*
- *Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale*
- *Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi*
- *Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto*
- *Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato*
- *Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature*
- *Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni*
- *Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria*

Addetto tecnico di centrale radio-taxi;

- *Conoscere i processi tecnologici e di struttura della centrale radio taxi e le interazioni con le altre funzioni aziendali;*
- *Conoscere i criteri generali di manutenzione tecnica secondo le disposizioni di sicurezza pertinenti;*
- *Saper applicare la metodologie previste dal sistema qualità applicato;*
- *Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti di lavoro e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite*

Operatore di call center-radio taxi

- *Conoscere i processi di lavorazione pertinenti i rapporti al cliente e la sua soddisfazione continua;*

- *Conoscere i criteri generali afferenti l'uso delle apparecchiature telematiche secondo le metodologie previste dal sistema qualità aziendale;*
- *Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti di lavoro e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite*

Addetto ad attività amministrative e commerciali d'ordine

- *Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro*
- *Conoscere ed applicare le tecniche di amministrazione fiscale, di contabilità commerciale e del lavoro*
- *Saper utilizzare gli strumenti informatici e software applicativi pertinenti a supporto delle attività gestite.*
- *Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento e le procedure previste;*
- *Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni*
- *Essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware*
- *Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti*
- *Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili*
- *Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse*
- *Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo*
- *Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy*
- *Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti*
- *Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione*
- *Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro*
- *Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto*
- *Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti; Saper organizzare e gestire l'archivio cartaceo ed elettronico.*

Addetto alla manutenzione e riparazione dei veicoli

- *Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;*
- *Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;*
- *Conoscere la strumentazione specifica di diagnosi utilizzata nell'ambito di guasti meccanici ed elettronici delle vetture;*
- *Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro;*
- *Controllare lo stato di efficienza delle attrezzature;*
- *Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;*
- *Saper riconoscere il tipo di guasto, di natura meccanica/elettronica, nonché sui dispositivi elettronici in dotazione alla vettura taxi e valutare l'intervento più efficace da eseguire;*
- *Saper eseguire sia interventi meccanici/elettronici di ordinaria manutenzione che riparazioni più complesse delle autovetture;*
- *Saper effettuare interventi di allestimento e manutenzione dei dispositivi propri delle vetture adibite a taxi (radio, tassametro, dispositivi per il pagamento a mezzo bancomat, ecc.)*
- *Saper operare in un ottica di qualità e soddisfazione del cliente;*
- *Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo da poter assicurare un più efficiente utilizzo delle dotazioni;*
- *Saper operare nel rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.*

32. Le figure professionali ed i profili formativi potranno essere integrati con specifico accordo tra le parti stipulanti il presente CCNL, ovvero tra le parti a livello territoriale e/o aziendale, qualora le imprese, in relazione alle esigenze produttive, lo richiedano.

Art. 19
Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione a tempo determinato è ammessa per far fronte ad urgenze insorte nell'organizzazione del lavoro della cooperativa o impresa cui non si possa sopperire con la stipula di contratti a tempo determinato di cui al precedente art. 15.
2. Ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi è escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro.
3. Fatta eccezione di quanto sopra, la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore nei seguenti casi:
   - ogni qualvolta si determinano vuoti di organico determinati da malattia, infortunio, maternità, ferie, aspettativa, congedo, frequentazione di corsi di formazione;
   - carenza di personale sul mercato;
   - sostituzione di soci e lavoratori dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
   - attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
   - per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
   - per fronteggiare punte di più intensa attività determinata da eventi specifici e definiti.
4. La durata massima del contratto di somministrazione è di 24 mesi, secondo le modalità ed i limiti previsti dal D. lgs. n. 81/2015 e s.m.i.
5. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
   - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   - presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
   - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
   - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.
6. Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito nella percentuale massima del 30% su base annua, del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
7. Indipendentemente dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in organico, è consentita l'utilizzo fino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di

lavoro a tempo indeterminato al momento della stipulazione del contratto.

8. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
b) il numero dei lavoratori da somministrare;
c) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
d) la data di inizio, il periodo di prova e la durata prevista del contratto di somministrazione;
e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
f) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
g) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
h) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
j) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.(come previsto dall'art. 35 co. 2 del D lgs 81/2015.

9. La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
10. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al socio coimprenditore o al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
    - all'importo della retribuzione;
    - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
    - all'accesso ai servizi aziendali;
    - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
    - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.
11. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, la cooperativa o impresa comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi del codice disciplinare di cui al presente CCNL.
12. Le Cooperative e Imprese utilizzatrici ogni 12 mesi dovranno dovranno procedere alla comunicazione, a norma dell'art. 36 co. 3 del D. Lgs. 81/2015, alla RSA/RSU e in mancanza alle associazioni territoriali di categoria, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati
13. Ai sensi dell'articolo 31, comma 3, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, i lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche

mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Art. 20
Telelavoro e Smart Working

1. Le parti, considerato l'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro per favorire l'efficienza e la produttività delle cooperative e imprese e il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità previste nel presente articolo.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Esso consente l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede delil datore di lavoro.
3. Il telelavoro può trovare applicazione in diversi contesti organizzativi e produttivi. Le modalità di attuazione del telelavoro dovranno tenere conto della specificità di tali contesti.
4. Le parti possono modificare, ai sensi del presente articolo, l'esecuzione della prestazione lavorativa in essere per un periodo di tempo predeterminato non inferiore a 12 mesi.
5. Il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro dopo un periodo minimo di 6 mesi dall'inizio del telelavoro. Il datore di lavoro per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
6. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno essere adempiute con modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali. Resta ferma, da parte del Responsabile della risorsa, la valutazione degli obiettivi assegnati in relazione alla prestazione settimanale.
7. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce concordate con il datore di lavoro. In caso di impossibilità, il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza della normativa contrattuale, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria azione al fine di assicurare la segretezza delle informazioni e dei dati aziendali. Si applicano, al riguardo, le regole previste dalla normativa aziendale in tema di utilizzo delle risorse ICT e di ogni altro dispositivo aziendale che contenga informazioni o dati aziendali.
9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i..
10. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
11. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti del datore di lavoro per motivi tecnici e di sicurezza sul lavoro.
12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

14. Nei casi in cui il lavoratore, affetto da una malattia grave tra quelle individuate al punto 8 dell'art. 31 del presente CCNL, lo richieda, può essere attivata la prestazione di lavoro con la modalità del telelavoro previo accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro).
15. Al fine di promuovere le forme di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e favoriscano un'organizzazione aziendale efficiente, viene demandata alla contrattazione aziendale l'eventuale regolamentazione dell'utilizzo del lavoro agile, secondo le disposizioni previste dalla Legge. n. 81 del 22/05/2017.

Art. 21
Tirocini e stage formativi

La Cooperativa e l'Impresa sono tenute tenuta ad informare, entro il 30 giugno di ogni anno, le RSA/RSU il numero di stages utilizzati nei 12 mesi precedenti.

Art. 22
Altre tipologie contrattuali per i soci coimprenditori

1. Per i soci coimprenditori delle Cooperative potranno essere utilizzate anche tipologie di lavoro diverse da quello subordinato.
2. Il presente contratto potrà costituire parametro di riferimento per la quantificazione dei compensi.(art. 1 co. 2 e art. 3 Legge n. 142/2001).

DECLARATORIE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23
Classificazione professionale

1. Le parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e non esaustive.

2. Le declaratorie dei livelli consentono, per analogia, di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.
3. Nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore i lavoratori hanno diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo comunque non inferiore a sei mesi continuativi.
4. In caso di assunzione i lavoratori saranno inquadrati nel livello professionale cui appartiene la figura professionale di assunzione, alla posizione retributiva minima prevista per la medesima figura professionale.
5. Le parti convengono che, tramite intese anche a livello aziendale, potranno essere concordati gli opportuni adeguamenti della presente disciplina qualora lo sviluppo tecnico organizzativo del settore, le esigenze produttive delle aziende o gli accordi aziendali applicativi del presente CCNL evidenziassero la necessità di individuare nuove figure professionali, in coerenza con l'impianto classificatorio definito nel presente articolo.

Art. 24
Classificazione unica dei lavoratori dipendenti

1. I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli, ai quali corrispondono sette livelli retributivi, con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

2. Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo e sono declinati nella seguente classificazione.

Declaratorie, esemplificazione dei profili ed esempi.

Primo Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che in regime di autonomia e discrezionalità siano delegati a ricoprire con poteri decisionali, tutti gli incarichi inerenti l'attività della cooperativa finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti.
Esemplificazioni:
Direttore del personale;
Direttore amministrativo.

Secondo Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni di responsabilità del servizio relativamente alla gestione del personale e amministrativa
Esemplificazioni:
Responsabile contabilità generale;
Responsabile della centrale radio taxi.

Terzo Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni di consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza della cooperativa. Tali lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.
Esemplificazioni:
Assistente radiotaxi e call center con mansioni di coordinamento;
Assistente di attività amministrative e commerciali con mansioni di coordinamento;
Assistente tecnico ai sistemi informatici;
Capo officina

Quarto Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o che sono in possesso di esperienza tecnica derivante dal consolidato svolgimento delle proprie mansioni e che svolgono con periziai lavori loro affidati connessi alla propria professionalità e competenze tecniche.
Esemplificazioni:
Autista;
Operatore radiotaxi e call center di comprovata esperienza e comunque dopo 36 mesi di permanenza presso lo stesso datore di lavoro al livello quinto;
Impiegato amministrativo;
Addetto specializzato alla manutenzione e riparazione di veicoli taxi;
Installatore/manutentore impianti di elevato grado di complessità.

Quinto Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che abbiano conseguito una normale formazione per l'espletamento di attività di media complessità da svolgere con capacità e diligenza

Esemplificazioni:
Autista turni aggiuntivi (secondi autisti)
Addetto al centralino;
Addetto alla guida turistica
Impiegato;
Installatore/manutentore impianti di natura complessa

Sesto Livello
I lavoratori dipendenti che eseguono mansioni per le quali sono richieste normali conoscenze
Esemplificazioni:
Addetti alla custodia auto parco taxi;
Conducente sostituto alla guida;
Autista addetto al trasporto innovativo;
Magazziniere;
Impiegato addetto ad attività esecutive;
Installatore/manutentore impianti di normale capacità.

Settimo Livello
I lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base, prettamente manuali, per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica:
Esemplificazioni:
Guardiania e custodia degli impianti
Giardiniere;
Addetto alle pulizie
Operaio manovale comune di officina.

Art. 25
Mansioni promiscue e mansioni superiori

1. Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere temporaneamente mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi 30 giorni continuativi.
2. Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quelle di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta, la retribuzione prevista per detto livello.
3. Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata nell'ambito della cooperativa o impresa, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e dovesse prolungarsi per un periodo consecutivo, superiore a 3 (tre) mesi oppure 6 (sei) mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

Art. 26
Passaggio di livello

1. Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

2. Qualora lo stesso già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, la cooperativa o impresa dovrà corrispondergli la relativa eccedenza, conservandone le caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che predetta eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.
4. Gli scatti di anzianità maturati vengono ricalcolati in occasione del passaggio di livello ed adeguati al nuovo livello retributivo.
5. In caso di mutamento degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro è legittimata ai sensi del co.2, art. 2103 c.c., ad assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. A tutela del lavoratore è prevista la conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo.
6. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni del livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello.

ORARIO DI LAVORO

Art. 27
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore.
2. La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia, in attuazione del c.d. regime dell'orario multiperiodale.
3. L'orario di lavoro giornaliero può essere articolato:
   a) in turni avvicendati nelle 24 ore;
   b) su prestazione unica giornaliera.
4. Il periodo di lavoro giornaliero di cui alla precedente lettera b) può articolarsi in orario spezzato, ovvero in orario misto (prestazione con orario continuativo alternato con prestazione con orario spezzato).
5. Per i lavoratori che operano nelle prestazioni di cui alla lettera b) del precedente punto 3., per orario spezzato si intende il periodo di lavoro giornaliero nel corso del quale è previsto un intervallo non retribuito. La durata di ciascuno dei due periodi di lavoro che compongono il periodo di lavoro giornaliero non sarà inferiore a 2 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non sarà inferiore a 30 minuti e non sarà superiore a 2 ore e 30 minuti.
   Il limite di 2 ore e 30 minuti alla durata massima dell'intervallo tra i due periodi può essere elevato fino a 3 ore con contrattazione a livello aziendale.
6. Nel caso del lavoro a turni, di cui alla lettera a) del precedente punto 3., per prestazioni che richiedono continuità di presenza il lavoratore del turno cessante può lasciare il posto di lavoro solo quando sia sostituito.
7. Si considera lavoro notturno ai fini delle maggiorazioni stabilite dall'Art. 29 (lavoro notturno) del presente CCNL quello compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00.
8. Ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro nei turni di cui alla lettera a) del precedente punto 3., si potranno prevedere, in sede di negoziazione dei turni di servizio, durate inferiori del riposo giornaliero, fino ad un minimo di 8 ore consecutive, ferma restando la misura minima di 11 ore medie nello sviluppo del turno, di norma nel mese.
9. Il riposo minimo settimanale, come definito al punto 1 dell'art. 31. (Riposo settimanale e giorni festivi) del presente CCNL, non potrà essere, di norma, inferiore a 48 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro. In base a quanto stabilito dall'art. 9 co. 1 del D. Lgs. n. 66/2003, potranno essere svolti anche più di 6 giorni di prestazione

consecutiva purché ogni periodo di 14 giorni vengano previste almeno 48 ore di riposo (Legge n. 133/2008 art. 41 co. 5).

10. Nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni, il riposo minimo settimanale non potrà essere inferiore a 35 ore consecutive a decorrere dal termine dell'ultimo periodo di lavoro, comprendente un'intera giornata di calendario.
11. Ai fini di cui sopra, qualora il periodo di lavoro giornaliero precedente il riposo settimanale si concluda nella fascia oraria 0.00-6.00, al termine del riposo settimanale la ripresa del servizio non potrà comunque essere disposta prima delle ore 6.00.
12. Ove il periodo di lavoro giornaliero superi le 6 ore continuative dovrà essere prevista una pausa di 10 minuti.
13. A tal fine si considerano ricomprese anche le pause per la refezione e ogni altro spazio temporale nel quale il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore di lavoro, non sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni, nonché, per i lavoratori il cui periodo di lavoro giornaliero è articolato ai sensi del precedente punto 3. l'intervallo è collocato tra i due periodi di lavoro. A livello di contrattazione aziendale le parti definiranno le modalità di fruizione dell'istituto in coerenza con quanto definito nel presente punto.

Art. 28
Banca ore

1. Alla contrattazione aziendale è demandata l'istituzione della Banca Ore.
2. Nella Banca ore potranno essere individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 27.
3. Per i conducenti Taxi potranno essere inserite in Banca ore le ore eccedenti le 48 ore settimanali medie, di effettiva prestazione lavorativa.
4. L'orario di lavoro settimanale rappresenta il riferimento per l'esatto computo del debito orario mensile. Le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare sono tutte quelle rese oltre l'orario di lavoro ed effettuate previa autorizzazione dei diretti responsabili.
5. A ciascun lavoratore che aderisca alla banca delle ore viene intestato un conto individuale su cui potrà immettere o prelevare ore. L'utilizzo delle ore accantonate avviene previa autorizzazione del diretto responsabile, a seconda delle necessità personali e di servizio. Il saldo a credito delle ore viene evidenziato nei prospetti paga mensili.
6. La fruizione delle ore accantonate deve tenere conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le richieste devono essere effettuate attraverso la modulistica interna in uso, ed essere autorizzate. Il datore di lavoro può differire il periodo individuato per la fruizione delle ore accantonate qualora si verifichino particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da assenze di personale non prevedibili.
7. Confermando le disposizioni contenute nel presente CCNL che fissa nel limite massimo di 250 ore annue il ricorso allo straordinario, il trattamento delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale avverrà secondo la seguente regolamentazione:
   - nel corso del mese saranno liquidate esclusivamente le prime 10 ore di straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previste (importo orario + maggiorazione). La contabilizzazione nel cedolino paga ed il relativo pagamento avverrà nel mese successivo all'effettuazione della prestazione straordinaria;
   - le ore di straordinario mensile successive alla decima saranno accantonate in un conto individuale. La contabilizzazione ed il relativo pagamento della sola maggiorazione relativa alle ore accantonate avverrà nel mese successivo all'effettuazione della prestazione straordinaria. Le ore accantonate saranno godute sotto forma di permessi retribuiti;
   - i permessi saranno goduti in blocchi di almeno 4 ore.
   - le ore confluite nella Banca ore, resteranno accantonate per 12 mesi dalla maturazione;

- i permessi dovranno essere fruiti nel corso dei 12 mesi successivi, in caso contrario verranno liquidati nel primo cedolino utile;
- il datore di lavoro potrà stabilire, previo esame congiunto con la RSA, diverse modalità di utilizzazione delle ore non fruite compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
- per il personale operativo addetto a turnazione che presta la propria attività nel turno di sabato, potrà essere recuperato il lunedì successivo o convertito in riposo nella Banca

Art. 29
Lavoro notturno

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge, fatta eccezione per gli autisti di taxi (soci coimprenditori).
2. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici percento) da calcolarsi sulla paga base nazionale fatta eccezione per gli autisti di taxi.
3. Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatta eccezione per gli autisti di taxi.
4. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale fatta eccezione per gli autisti di taxi.
5. Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei). Il personale addetto ai turni notturni, dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 30
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale settimanale sono considerate lavoro straordinario fatta eccezione per i conducenti di taxi (soci coimprenditori).
2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. I dipendenti non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori dipendenti ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:
   15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
   25% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
   35% (trentacinque percento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
   40% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
   50% (cinquanta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.
3. Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro ne può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.
4. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 31
Riposo settimanale e giorni festivi e festività soppresse

Riposo settimanale

1. Agli effetti del presente CCNL si considera riposo settimanale la domenica. Nell'articolazione dei turni tale riposo può essere individuato in un diverso giorno della settimana.

2. Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno nella stessa settimana o, eccezionalmente, in quella successiva, a seguito della comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Il riposo suddetto può essere differito per una sola volta nel mese.

3. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 20% (venti per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato, fatta eccezione per gli autisti di taxi per i quali il lavoro festivo viene considerato lavoro ordinario.

Giorni festivi

4. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

   1° gennaio – Capodanno
   6 gennaio – Epifania
   lunedì dopo Pasqua
   25 aprile - Anniversario della Liberazione
   1° maggio - Festa del Lavoro
   2 giugno - Festa della Repubblica
   29 giugno - Santi Pietro e Paolo, in sostituzione del Santo Patrono;
   15 agosto – Assunzione
   1° novembre – Ognissanti
   8 dicembre - Immacolata Concezione
   25 dicembre – Natale
   26 dicembre - S. Stefano.

5. La festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica di novembre e per le festività infrasettimanali di cui sopra cadenti di domenica, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/26 sulle voci retributive di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione), all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità) del presente CCNL e sulle altre voci fisse retributive che compongono la paga lorda.

6. Al personale impegnato nei giorni festivi dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario svolto in giorno festivo.

7. Il trattamento economico previsto per le festività spetta anche al lavoratore assente nella giornata di festività, per malattia, infortunio, ferie, permessi, assenza obbligatoria ovvero facoltativa per gravidanza e puerperio e assenze per giustificati motivi.

8. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Festività soppresse

9. In sostituzione delle soppresse festività di cui alla legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento, ai lavoratori spettano quattro giorni di permesso individuale retribuito nel corso di ciascun anno, frazionabili in gruppi di 4 o 8 ore. Inoltre, dal 01/01/2014 spettano altre 8 ore, pertanto i permessi ammontano complessivamente a 40 ore annue.

10. Per gli assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo la maturazione dei permessi a titolo di festività soppresse avverrà con la seguente modulazione:

    - 32 ore per i primi 36 mesi di attività;
    - 40 ore a partire dal quarto anno.

11. Per i lavoratori a termine, assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la maturazione terrà conto dei precedenti periodi di prestazione già svolta con contratto a tempo determinato.

12. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti sarà garantita dal datore di lavoro nell'anno di riferimento, anche in relazione a quanto stabilito al punto 5 del successivo art. 33 (Ferie) del presente CCNL.

13. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso verranno ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati. Viene computata come mese di pieno servizio la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 32
Lavori a turni

1. Per le prestazioni lavorative a turni, fatta eccezione per gli autisti di taxi, sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% (dieci percento) per le prestazioni di lavoro domenicale;
- 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro notturno;
- 20% (venti percento) per le prestazioni di lavoro festivo.

che non verranno computate ai fini del calcolo del TFR e della retribuzione differita ed indiretta.

Art. 33
Ferie

1. Ai lavoratori spetta per ogni anno di servizio, nei termini di seguito riportati, un periodo di ferie retribuito pari a:

   a) Per i lavoratori fino a 20 anni di anzianità di servizio:
      - 22 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
      - 26 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.;
   b) Per i lavoratori con più di 20 anni di servizio:
      - 23 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 5 gg.;
      - 27 giorni lavorativi, se l'articolazione dell'orario settimanale è su 6 gg.

2. Per l'anno di assunzione (e di cessazione) ai dipendenti spetta un periodo di ferie, con riferimento alle quantità annue sopra individuate, in proporzione ai mesi da lavorare, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
3. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo per almeno 15 giornate di calendario.
4. Il periodo di fruizione continuativo delle ferie sarà stabilito dal datore di lavoro, di norma nel periodo dal 15 maggio al 15 settembre, garantendo annualmente la rotazione dei lavoratori nei periodi di fruizione, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto, ove possibile, delle domande dei lavoratori.
5. La programmazione annuale di fruizione delle ferie continuative dovrà avvenire entro il 31 marzo di ciascun anno.
6. Per far fronte ad esigenze turistiche o altre necessità organizzative, nella programmazione ferie dovrà essere stabilita una rotazione del personale Le modalità di presentazione del piano ferie saranno definite a livello aziendale.
7. Ove le esigenze produttive consentano la previsione di chiusura in determinati periodi dell'anno, le aziende potranno disporre ferie collettive obbligatorie di norma per un massimo di 15 giornate continuative di calendario, anche frazionabili in due distinti periodi nell'anno.
8. Le ferie devono essere godute normalmente nel corso dell'anno di maturazione.
9. Nel caso in cui particolari esigenze di servizio non ne abbiano reso possibile il godimento, le ferie potranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo.
10. Nel caso in cui il mancato godimento delle ferie è invece dovuto ad esigenze di carattere personale (es. maternità), le ferie dovranno essere godute al rientro dell'assenza.
11. In casi eccezionali, preventivamente autorizzati dal datore di lavoro e su richiesta del lavoratore, le ferie possono essere frazionate fino a mezza giornata e godute compatibilmente con le esigenze di servizio.
12. Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione ed ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie originariamente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.
13. Durante le ferie al dipendente compete la normale retribuzione.
14. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

<u>Cessione solidale delle ferie e dei permessi per festività soppresse</u>

15. In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere volontariamente:
    - le ferie maturate e non fruite nell'anno precedente, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;
    - le ferie maturate in corso d'anno, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni
16. La cessione potrà riguardare anche le ore di permesso per festività soppresse previste all'art. 31, punto 9 del presente CCNL.

17. La cessione delle ferie e dei permessi per festività soppresse è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività soppresse e debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti.
18. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del GPDR – UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34
Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore malato deve comunicare la sua assenza al datore di lavoro prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque, nel caso di giustificato impedimento, entro il primo giorno di assenza specificando l'indirizzo in cui è reperibile, se diverso dalla propria residenza o dimora abituale dichiarate al datore di lavoro.
2. Entro due giorni dal rilascio della certificazione medica il lavoratore dovrà comunicare alil datore di lavoro il numero di protocollo identificativo della stessa inviata dal medico telematicamente.
3. Nei seguenti casi che si indicano a titolo esemplificativo (medico o struttura curante non convenzionati con il SSN; eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, qualora non ancora abilitati all'inoltro telematico; problemi tecnici di trasmissione della certificazione medica; insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare al datore di lavoro, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia rilasciato dal medico con la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e la relativa prognosi.
4. L'invio dell'attestato di malattia dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dal datore di lavoro.
3. L'eventuale continuazione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata al datore di lavoro entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
5. Nei casi individuati a titolo esemplificativo al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare alil datore di lavoro, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia contenente la nuova prognosi.
6. L'invio dell'attestato di malattia dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dal datore di lavoro.
7. Il lavoratore malato non può allontanarsi dal luogo comunicato al datore di lavoro. Il lavoratore che durante il periodo di malattia debba recarsi in altro luogo ha l'obbligo di avvisare preventivamente il datore di lavoro, anche telefonicamente, specificando l'indirizzo dove è possibile effettuare il controllo di cui al successivo punto 4.
8. Il lavoratore ha l'obbligo di rendersi reperibile all'indirizzo comunicato alil datore di lavoro nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
   - Dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
   - Dalle ore 17.00 alle ore 19.00.
9. Ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. n. 151/2015 e dei relativi provvedimenti attuativi, i

lavoratori sono esonerati dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità nei seguenti casi:

a) Patologie gravi che richiedono terapie salvavita, attestate da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche o accreditate con il SSN, dalla quale si evinca la patologia e la terapia salvavita da effettuare;
b) Stati patologici sottesi o connessi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che determini una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%, attestata dalle competenti Commissioni ASL.

10. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto previsto ai precedenti punti comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dall'art. 45 del presente CCNL.
11. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, per un periodo di comporto di 8 mesi calcolato nell'arco di tre anni solari, se ha un'anzianità superiore a due anni, e di 12 mesi, se ha un'anzianità superiore a due anni. Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.
12. La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dal datore di lavoro contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.
13. Durante il periodo di malattia 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 ventunesimo 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;
    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:
    - 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);
    - 75% per i giorni dal quarto al ventesimo;
    - 100% per i giorni dal ventunesimo in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento della prestazione lavorativa. .
14. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al punto 1.1 dell'art.52.
15. Con decorrenza dal 1° gennaio 2019, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), la carenza - ovvero i primi 3 giorni di malattia – verrà retribuita secondo le modalità di seguito indicate:
    - per i primi quattro eventi la liquidazione del 100% della retribuzione
    - per gli eventi dal quinto all'ottavo la liquidazione del 50% della retribuzione
    - a partire dal nono evento non verrà liquidata alcuna retribuzione.

    Diverse modulazioni potranno essere concordate a livello aziendale.
16. Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici ovvero per terapie per pazienti dializzati, il periodo di comporto di cui al precedente punto 6 sarà elevato a 24 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi e non verrà applicato il punto 15 del presente articolo.

17. L'elenco delle malattie gravi che danno titolo al prolungamento del periodo di comporto di cui al presente punto potrà essere aggiornato d'intesa tra le parti.
18. Prima che siano superati i limiti di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato, al perdurare dello stato di malattia, può richiedere al datore di lavoro di fruire:
    - delle giornate di ferie eventualmente maturate e non fruite;
    - di un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi

    in entrambi i casi la richiesta deve essere presentata dal lavoratore per iscritto. Il datore di lavoro concederà le ferie e l'aspettativa al termine del periodo di comporto, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore. Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è considerato utile ad alcun effetto contrattuale.
19. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali e non rientrano, in ogni caso, nel computo del periodo di 12 mesi di cui al precedente punto 6. Analogamente, ai sensi dell'art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976, la malattia determinata dalla gravidanza o dal puerperio non rientra nel computo del comporto di 12 mesi.
20. Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
21. Nei casi in cui sia accertato e certificato, con le modalità stabilite dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, o da medico specialista del lavoratore che lo stato patologico abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, il datore di lavoro potrà individuare soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità lavorativa, o, in alternativa, potranno essere concordate nuove modalità di distribuzione dell'orario giornaliero e/o settimanale di lavoro.
22. Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al D.P.R. 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

Art. 35
Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, e la malattia professionale devono essere denunciati immediatamente dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, fornendo i riferimenti identificativi (n. progressivo, data di rilascio, giorni di prognosi) del certificato medico telematico già trasmesso all'Istituto assicuratore dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni.
2. A tale specifico riguardo analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.
3. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
    - in caso di malattia professionale, fino a quando dura l'inabilità temporanea, senza interruzione dell'anzianità, che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.;

- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.

4. Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta per infortunio o malattia professionale certificato ai sensi della normativa di riferimento, al dipendente compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettategli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1.
5. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 il datore di lavoro provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica che il lavoratore percepisce da parte degli Istituti assicurativi, in forza di disposizioni legislative, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, e di ogni altra voce variabile. In tale circostanza il datore di lavoro anticipa al lavoratore il trattamento economico di cui sopra ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.
6. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.

Art. 36
Tutela della maternità e della paternità

Congedo di maternità e congedo di paternità

1. Ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e s.m.i., durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di congedo di maternità:
   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;

   Durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
2. Ai sensi dell'art. 16-bis del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità successiva al parto spettante ai sensi del precedente punto 1.1 e di godere del congedo, in tutto o per la restante parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio previa presentazione della certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa e della certificazione attestante il ricovero e la successiva dimissione del bambino.
3. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al punto 1.1, 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.
4. Per l'esercizio di tale facoltà è necessario 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 l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
5. Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo di cui al punto 1.1, lettera c), è riconosciuto al padre lavoratore (congedo di paternità) in caso di morte o di grave infermità della

madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

6. Per l'esercizio del diritto, il padre lavoratore deve presentare alil datore di lavoro la documentazione che attesti le condizioni sopra citate e, nel caso di abbandono, rilascia una dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

Congedo parentale

7. Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruire previo preavviso scritto al datore di lavoro di almeno 5 giorni prima del periodo di congedo della seguente durata:
   a) non superiore a sei mesi, da fruirsi anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
   b) non superiore complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
   c) non superiore a dieci mesi nel caso vi sia un solo genitore.
8. Ciascun genitore può scegliere fra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

   La fruizione su base oraria è consentita, previo preavviso scritto di almeno 2 giorni, in misura pari a mezza giornata di ferie e per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.
9. A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo del datore di lavoro.

Trattamento economico

10. Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità il dipendente ha diritto alla sola prestazione erogata dagli Enti previdenziali (80% del trattamento economico complessivo). La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dal datore di lavoro.
11. Durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al sesto anno di età del bambino ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione dovuta da parte degli Istituti previdenziali per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di 6 mesi. Il datore di lavoro è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.
12. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.
13. Dal sesto anno sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e comunque per il restante periodo di congedo parentale, la madre lavoratrice ed il padre lavoratore hanno diritto alla prestazione economica di cui al primo capoverso del presente punto 3.2 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.
14. Nessuna ulteriore indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale.
15. I periodi di congedo di maternità e paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. Ai sensi dell'art. 1, comma 183, della L. n. 208/2015, il congedo di maternità è computato ai fini della determinazione del premio di risultato.

16. Il congedo parentale non è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alla maturazione degli scatti di anzianità.
17. Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori non percepiranno l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità.
18. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

Malattia del bambino

19. Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, ad assentarsi dal lavoro:
    a) per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al compimento del terzo anno di età, compreso il giorno del compleanno;
    b) entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età e fino all'ottavo anno, compreso il giorno del compleanno.
20. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui al precedente punto 19.
21. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai punti 4.1 e 4.2, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato secondo le modalità previste dalla legislazione vigente nonché una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che l'altro genitore non è in astensione da lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.
22. I periodi di assenza di cui al presente punto 4 non è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alla maturazione degli scatti di anzianità.
23. A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)

24. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, di usufruire di due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando il proprio orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
25. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dalil datore di lavoro; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire dell'asilo nido o di altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.
26. I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 24 e 25 ed i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero:
    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.
27. Nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b) del punto 26, il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000 che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.
28. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 24 e 25 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

29. Per detti riposi il datore di lavoro anticipa per conto Istituto previdenziale erogatore della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

Adozione e affidamento

30. Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. n. 151/2001.

Disposizioni varie

31. Ai sensi del 1° comma dell'art. 53 del T.U. D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno ai sensi di quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 53 del T.U. sopra richiamato:
    a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa;
    b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
    c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
    d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

32. Ai sensi e nei limiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopracitato T.U.
33. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per usufruire dei permessi, la lavoratrice, dopo avere informato il datore di lavoro della gravidanza mediante la produzione di una certificazione medica, deve presentare apposita domanda e, successivamente, la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami e accertamenti.
34. La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del medesimo T.U.. Ai sensi del comma 2 dello stesso art. 4, tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.
35. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina la cessazione del contratto a termine per scadenza del termine senza preavviso della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.
36. Ai fini della sostituzione la lavoratrice in stato di gravidanza consegna al datore di lavoro il certificato medico indicante la data presunta del parto.

37. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.
38. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e fatte salve le eccezioni previste dalla legge stessa, è fatto divieto di licenziamento:
    a) della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro a titolo di congedo di maternità nonché fino al compimento di un anno di età del bambino;
    b) del padre lavoratore in caso di fruizione del periodo di congedo di paternità di cui al precedente punto 1.4 e fino al compimento di un anno di età del bambino.
39. Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001, è nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e del congedo per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
40. Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Analogo trattamento è previsto per il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
41. La lavoratrice e il lavoratore provvederanno alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

42. Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.
43. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del GPDR – UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Art. 37
Congedo per gravi motivi familiari

1. Ai sensi D.lgs. 26.03.2001 n. 151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011 (che ha novellato l'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e secondo le modalità del Regolamento attuativo stabilito dal D.P.C.M. n. 278/2000,) il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari come individuati all'art. 2 del citato D.P.C.M. n. 278/2000.
2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dalla normativa vigente.
3. Ferma restando la durata minima del congedo eventualmente stabilita tra azienda e lavoratrice/lavoratore, la lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, con un preavviso di almeno 15 giorni, di rientrare in servizio prima del termine del congedo.

Art. 38
Permessi

1. Ai soci lavoratori coimprenditori ed ai lavoratori dipendenti sono concessi permessi retribuiti, da fruire normalmente durante le prime ore di lavoro, fino a un massimo dell'intera giornata.
2. Tali permessi retribuiti, a decorrere dall'1/1/2014, ammontano complessivamente a 40 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54 e D.P.R. n.792/1985). Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso

dell'anno solare, le ore di permesso maturate ammontano a 1/12 per ogni mese di pieno servizio. Viene computata come mese di pieno servizio la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto a goderne nei 12 mesi successivi a quelli di maturazione.
4. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire previa autorizzazione di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Tali permessi non potranno essere utilizzati per recuperare i ritardi.
5. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.
6. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
7. Al lavoratore che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, terapie, analisi ambulatoriali e simili sono concessi permessi retribuiti nel limite di 10 gg. l'anno da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati.
8. Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.
9. Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	2
Nascita o adozione di un figlio	3
Decesso di padre, madre, fratello, sorella, figlio/a, coniuge, anche legalmente separato o convivente con medesima residenza da almeno 2 anni	4
Decesso di suocero/a, parente o affine entro il secondo grado, zio, cugino	2
Lavoratore chiamato a rendere testimonianza in Tribunale	I giorni effettivi di testimonianza oltre ai tempi di viaggio
Lavoratore dipendente donatore di sangue	1 per donazione certificate
Lavoratore dipendente donatore di midollo osseo	permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione

10. In caso di comprovate necessità con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado, (per es. disgrazia familiare), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno un

congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per ciascun evento, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

11. In altri casi di forza maggiore i lavoratori dipendenti potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
12. Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.
13. Su richiesta scritta del lavoratore saranno concessi permessi giornalieri retribuiti, non computabili nelle ferie annuali nelle seguenti misure:
    a) quattro giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge e/o di ogni parente entro il secondo grado e/o del convivente, ai sensi e secondo le modalità dell'ex art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo regolamento attuativo stabilito dal d.p.c.m. 21.7.2000, n. 278;
    b) quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio avente validità civile o dell'unione civile di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76 del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

Art. 39
Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo

1. Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro:
    a) per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione, nel caso in cui effettuino la donazione;
    b) limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'inidoneità e alle relative procedure, nei casi di inidoneità al prelievo previsti dalla legge.
2. La richiesta del permesso deve essere presentata alil datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.
3. Nel caso di donazione, la giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.
4. In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie:
    a) per gli accertamenti e i prelievi preliminari previsti dalla legge, anche nel caso in cui a tali atti non abbia fatto seguito la donazione;
    b) per l'intero periodo di degenza ospedaliera, a prescindere dalla quantità di sangue midollare donato, incluso il periodo di convalescenza debitamente certificato.
5. La richiesta del permesso deve essere presentata al datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di chiamata d'urgenza certificata dalle strutture sanitarie competenti.

Art. 40
Persone con handicap

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5.2.1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33, comma 1, del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001 per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo del congedo parentale fruito ai sensi dell'art. 32, del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001 da fruire fino a 12 anni di età del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a

tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al precedente punto 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro che applicano il presente CCNL di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno, la lavoratrice o il lavoratore che assiste persone con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, commi 3 e 3 bis della legge 5.2.1992, n. 104.
4. La fruizione dei permessi di cui al presente punto può essere giornaliera o oraria.
5. La fruizione su base oraria è consentita per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.
6. A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di contemperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo del datore di lavoro.
7. Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
8. I permessi di cui al presente punto sono cumulabili con quelli di cui agli artt. 32 e 47 del T.U. - D.Lgs. n. 151/2001.
9. Per i permessi retribuiti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 il datore di lavoro anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5 del T.U. - D.Lgs n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
10. Per quanto riguarda il congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave, si rinvia all'art. 42 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies del T.U. - D.Lgs n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
11. Il congedo straordinario è cumulabile, ai sensi di legge, nello stesso mese, con i benefici di cui al precedenti punti 1, 2 e 3.
12. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 della citata L. n. 104/1992 il lavoratore di cui al precedente punto 4 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
13. Il lavoratore con handicap in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi retribuiti di cui ai punti 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede senza il proprio consenso. Si applica in questi casi quanto previsto al precedente punto 4.
14. Quanto stabilito ai precedenti punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 si applica anche in caso di adozione o affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
15. Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni in materia di protezione dei dati personali.

Art. 41
Preavviso

1. I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, da parte della Cooperativa o dell'Impresa, , sono i seguenti:

classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre l0 anni di anzianità
(livello)	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*
I	50	60	70
II	40	50	60
III	30	40	50
IV	20	30	40
V	18	28	30
VI	16	20	25
VII	14	18	23

2. In caso di dimissioni i termini previsti alla suddetta tabella sono dimezzati.
3. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
4. Al lavoratore preavvisato dalla Cooperativa o dall'Impresa potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato ai fini della maturazione del TFR.
6. A norma dell'art. 26 del D. lgs. n. 151/20015 si dovrà procedere alla convalida delle dimissioni. La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.
7. In caso di decesso del dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta agli aventi diritto, previa presentazione di idonea documentazione.

DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI

Art. 42
Doveri del personale

1. Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL e dei regolamenti interni del datore di lavoro, ove esistenti.
2. In particolare:
   a) in attività che comportino contatto con il pubblico deve mantenere un contegno corretto

e decoroso al fine di tutelare l'immagine delil datore di lavoro e di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico;

b) deve avere cura dei locali del datore di lavoro e degli oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti;
c) deve indossare i dispositivi di protezione individuale qualora forniti dal datore di lavoro;
d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dal datore di lavoro in materia di sicurezza del lavoro;
e) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere alle formalità per la rilevazione della presenza nel rispetto puntuale delle disposizioni emanate. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro e a prestare servizio nei turni di reperibilità richiesti dal datore di lavoro;
f) ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi del datore di lavoro o contrarie a quanto disposto dal GPDR – UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;
g) non deve esplicare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con il datore di lavoro;
h) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
i) deve comunicare al datore di lavoro la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;
j) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso al datore di lavoro con le modalità disciplinate all'art. 34 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente Ccnl;
k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

3. Le Cooperative e le Imprese, nel rispetto dei principi di cui alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, si impegnano ad adottare codici di condotta volti a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
4. Le Cooperative e le Imprese, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, si impegnano affinché vengano impedite azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie rispetto a tale fine.
5. Le Cooperative e le Imprese si impegnano a tutelare l'integrità psico-fisica del personale favorendo un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità della persona, della condizione sessuale, dell'uguaglianza e della correttezza.
6. Le Cooperative e le Imprese si impegnano altresì a contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo dei diritti e della dignità della persona, nonché a

perseguire ogni condotta che possa configurarsi quale molestia sessuale, atto intimidatorio e/o ostile nelle relazioni di lavoro ai sensi della vigente legislazione in materia nonché dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016.

Art. 43
Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300 del 20/05/1970 l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto;
   c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a n. 4 ore della retribuzione giornaliera spettante, di cui al punto 1.1 dell'art. 52 (Retribuzione) del presente Ccnl;
   d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli, senza perdita di anzianità;
   e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nella individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze il datore di lavoro terrà conto, ai fini della irrogazione della sanzione per le mancanze commesse dal lavoratore, delle circostanze oggettive del fatto nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore medesimo ed, in considerazione di tali elementi, potrà irrogare una sanzione di minore entità.

Art. 44
Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

Art. 45
Mancanze punibili con la multa

1. Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:
   a) per recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 44;
   b) per inosservanza, anche solo per una volta, dell'orario di lavoro;
   c) per inosservanza di uno degli obblighi di cui all'art. 34 (Malattia e infortunio non sul lavoro) del presente CCNL;
   d) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti o verso la clientela;
   e) per tolleranza di irregolarità di servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi da parte del personale dipendenti;
   f) per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro e o per ritardato inizio o sospensione anticipata del lavoro;
   g) per i lavoratori addetti a turni avvicendati per aver lasciato il posto di lavoro prima dell'arrivo del turno montante;
   h) per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
   i) per svolgere il lavoro con comprovata lentezza;
   j) per usare modi scortesi o arroganti con il pubblico;
   k) per far attendere ingiustificatamente il cliente che effettua una prenotazione tramite la centrale;
   l) per consumazione di pasti durante l'orario di lavoro;

m) per far uso per ragioni non connesse all'attività professionale del cellulare, del tablet o di altri dispositivi elettronici;
n) per non aver mantenuto l'auto taxi in condizioni compatibilmente idonee all'esercizio;
o) per danno o incuria al bagaglio e/o alla merce trasportata o in consegna e/o per non aver avvertito la cooperativa degli eventuali danni arrecati;
p) per non aver avvertito tempestivamente anomalie e/o guasti nei mezzi e nella strumentazione di lavoro;
q) per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
r) in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi del datore di lavoro.
s) in genere per negligenza e/o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi del datore di lavoro.

2. L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

Art. 46
Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da uno a sette giorni

1. Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da uno a quattro giorni:
   a) per particolare gravità o per recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 45;
   b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
   c) per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo o accuse infondate verso, superiori, colleghi e terzi;
   d) per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
   e) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
   f) per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
   g) per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
   h) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
   i) in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore di lavoro.

Art. 47
Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni

1. Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da cinque a sette giorni:
   a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle mancanze previste nel precedente art. 46;
   b) per assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;
   c) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
   d) in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore di lavoro o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

e) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti del datore di lavoro, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti del datore di lavoro per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo o accuse infondate verso la clientela;
f) per comprovati e gravi atti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona, in qualunque modalità attuati.

Art. 48
Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

a) per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni. Per le mancanze previste al precedente art. 47 lettera e) la recidiva è misurabile in anni 2;
b) per assenza ingiustificata superiore a 4 giorni lavorativi;
c) per assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
d) per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza del datore di lavoro;
e) per furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti presenti all'interno del luogo di lavoro;
f) danneggiamento grave e volontario di beni della cooperativa e/o di terzi;
g) per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
h) per abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti/mezzi, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
i) per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
j) per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
k) rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
l) per falsificazione di documentazione;
m) esecuzione di lavori all'interno dei locali del datore di lavoro per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
n) alterazioni dolose dei sistemi di controllo della presenza implementati dal datore di lavoro;
o) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
q) atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
r) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
s) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
t) per assenza ingiustificata dal servizio pari a sei giorni solari lavorativi consecutivi;

u) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
v) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Art. 49
Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, come di seguito riportato:

a) per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, bagagli, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza del datore di lavoro o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
b) per aver dolosamente percepito somme indebite o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante la prestazione lavorativa;
d) per gravi e comprovate violazioni delle disposizioni sulla rilevazione dello stato di presenza e/o simulazione dolosa della malattia;
e) in genere per fatti o atti dolosi, comprese le violazioni dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro comprese le mancanze previste dall'art. 47 lettera e). nei confronti della clientela.

Art. 50
Sospensione cautelare non disciplinare

1. Il datore di lavoro può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al precedente art. 49, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato. Per un periodo massimo di 30 giorni al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 52 (Retribuzione) del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.
3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della sospensione.
4. Al termine della sospensione cautelare di cui al precedente punto 1 ovvero in relazione all'esito del giudizio la retribuzione di cui allo stesso punto 1 verrà integrata o recuperata dai trattamenti spettanti al lavoratore.

Art. 51
Procedimento disciplinare

1. Il datore di lavoro deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni dal momento in cui il datore di lavoro è venuta a conoscenza del fatto contestato e tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. La contestazione delle infrazioni che danno luogo all'irrogazione delle sanzioni deve essere puntuale con precisa indicazione del fatto addebitato, delle sue circostanze e del tempo in cui si sarebbe verificato in modo da consentire al dipendente di esercitare compiutamente il diritto di difesa nel rispetto della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali.

4. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
5. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
7. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere notificata al lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 6, in una delle seguenti modalità:
   - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
   - con raccomandata, con avviso di ricevimento, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
   - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
8. Il termine di cui al punto 7 può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
9. In mancanza di notifica del provvedimento disciplinare entro il termine di cui al punto 7 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 8 il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
10. Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato, costituibile c/o gli uffici dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 52
Retribuzione

1.1 Sono elementi della retribuzione del lavoratore dipendente:

a) Minimo contrattuale;
b) Aumenti periodici di anzianità;
c) Trattamenti retributivi individualmente riconosciuti.
d) Elemento distinto della Retribuzione (E.D.R)

1.2 Sono elementi ulteriori della retribuzione:

- Tredicesima mensilità;
- Premio di risultato;
- Compenso per lavoro straordinario;
- Indennità per lavoro notturno;
- Indennità per lavoro domenicale;
- Indennità per lavoro festivo;
- Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede;
- Compensi per reperibilità e disponibilità;
- Indennità di maneggio denaro;
- Indennità di turno.

2. Modalità di corresponsione della retribuzione

2.1 La retribuzione è corrisposta su base mensile secondo le procedure previste dal presente CCNL entro il 5 del mese successivo a quello corrente.
2.2 La 13ª mensilità è corrisposta entro e non oltre il 24 dicembre di ogni anno.
2.3 Le parti potranno concordare a livello aziendale diverse modalità di corresponsione della retribuzione.

Art. 53
Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione giornaliera e oraria si ottengono dividendo rispettivamente per 26 e per 173 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi di cui al precedente articolo 52.

Art. 54
Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile pari al (2%) degli elementi retributivi di cui al punto 1.1.
2. Il numero massimo maturabile di aumenti biennali di anzianità è 8.
3. Gli aumenti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.
4. All'atto del passaggio al livello superiore, ai lavoratori interessati sarà mantenuto il numero di aumenti di anzianità maturati nel livello retributivo di provenienza, con gli importi rivalutati in relazione al valore dell'aumento di anzianità previsto per il nuovo livello.

Art. 55
Tredicesima mensilità

1. Oltre alle normali competenze mensili, ai lavoratori sarà corrisposta, secondo le modalità previste al punto 2.2 dell'art. 52 (Retribuzione) del presente CCNL, una tredicesima mensilità, di importo pari alla somma della retribuzione mensile di cui al punto 1.1 dell'art. 52.
2. La tredicesima mensilità sarà determinata con riferimento alla retribuzione mensile di cui al precedente punto 1 in godimento al 1° dicembre di ciascun anno.
3. La tredicesima è corrisposta come stabilito al punto 2.2 del precedente art. 52.
4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o nei casi di assenza non retribuita, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima, quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso il datore di lavoro nei 12 mesi antecedenti quello di erogazione. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 56
Premio di risultato

1. In applicazione di quanto previsto dal precedente art. 7 (Secondo livello di contrattazione), ed in particolare al punto 5 dello stesso articolo, gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali eventualmente già in essere alla data di stipula del presente CCNL, che risultino coerenti con quanto stabilito al suddetto art. 7.

Art. 57
Trasferta

1. Ai lavoratori che per esigenze di servizio vengano inviati temporaneamente dal datore di lavoro fuori dal comune della sede di lavoro formalmente assegnata, verranno rimborsate le spese di viaggio e le altre spese eventualmente sopportate per conto della cooperativa o impresa, dovrà essere corrisposta inoltre una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.
2. In luogo della diaria di cui al precedente comma, il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Art. 58
Reperibilità e disponibilità

1. Le Cooperative e le Imprese possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la continuità del servizio e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili.
2. Il lavoratore, ove richiesto dal datore di lavoro, in base a quanto stabilito alla lettera e) dell'art. 42 (Doveri del personale) del presente CCNL, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità, che verranno esposte negli locali aziendali almeno 15 gg. prima della loro operatività ed avranno durata almeno trimestrale.
3. In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dal datore di lavoro, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti.
4. Qualora si determini quanto previsto al precedente capoverso, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore; nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.
5. L'obbligo della reperibilità, di cui al precedente capoverso, consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare al datore di lavoro indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate del datore di lavoro fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di intervento, secondo le modalità definite di seguito.
6. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate in reperibilità, le aziende doteranno di idonei strumenti di comunicazione i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.
7. L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 7 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore, sino ad un massimo di 10.
8. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione del datore di lavoro, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, per sopperire ad esigenze non prevedibili. Il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
9. La durata dell'intervento in reperibilità del lavoratore che, al momento della chiamata, non abbia ancora fruito di almeno 8 ore di riposo sarà, di norma, limitata a 4 ore. Tale limite può

essere superato esclusivamente per necessità di continuità dell'intervento, senza comunque superare la durata massima di 8 ore.

9. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e/o produttive, a livello aziendale le parti, potranno individuare limiti più elevati della durata degli interventi in reperibilità e del relativo regime dei riposi.
10. Durante il normale orario di lavoro giornaliero il lavoratore presente nella sede di lavoroo non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.
11. Ai lavoratori in reperibilità saranno riconosciuti dei trattamenti economici da definire in sede di contrattazione aziendale.

Art. 59
Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, fatta eccezione per i conducenti taxi (soci coimprenditori), qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della retribuzione di cui al punto 1. dell'art. 52.

Art. 60
Trattamento di fine rapporto (TFR)

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.5.1982, n. 297.
2. Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c. c..
3. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR le seguenti voci retributive definite nel presente CCNL:

   - Minimo contrattuale;
   - Aumenti periodici di anzianità;
   - Superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
   - Indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
   - Tredicesima mensilità;

4. Le Cooperative e le Imprese concederanno ai lavoratori anticipazioni del TFR con le modalità definite tra le parti a livello aziendale, in applicazione della legislazione vigente in materia.
5. Per le assenze retribuite di cui al presente CCNL, la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al precedente punto 3. ove corrisposta. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.
6. Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.

Art. 61
Formazione professionale

1. Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola leva essenziale per potenziare il know how delle Cooperative e Imprese e la loro competitività e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, che consenta

il continuo miglioramento dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento della clientela.

2. In considerazione della valenza della formazione e della necessità, quindi, che la stessa sia continuativa, sistematica e generalizzata, il modello formativo terrà conto delle seguenti linee guida:
   - crescita e sviluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse per adeguarle continuamente alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
   - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore;
   - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
3. Sulla base delle linee guida sopra definite, le iniziative formative saranno rivolte:
   a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento nella Cooperativa o Impresa (formazione d'ingresso);
   b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche normative e regolamentari, organizzative e per innovazioni tecnologiche;
   c) al personale interessato da interventi di riqualificazione/ riconversione professionale conseguenti a processi di innovazione tecnologica e/o a processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/ professionalità finalizzate al proficuo reimpiego delle risorse (formazione mirata).

Art. 62
Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

1. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti ribadiscono il comune obiettivo del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente, impegnandosi a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
2. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni:
   - Monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi
   - Interventi sugli impianti e sui metodi di lavorazione;
   - Protezione individuale e collettiva;
   - Procedure di informazione e formazione;
   - Procedure per il controllo sanitario.
3. Le Cooperative e Imprese sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.
4. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste

dalla legge e dal presente CCNL, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro e di nuove tecnologie.

5. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza qualora necessari. La mancata ottemperanza a tali obblighi, potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008., una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

Art. 63
Welfare e Una Tantum

1. A decorrere dal 01/09/2018 le aziende attiveranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, ad esclusione dei soci coimprenditori, piani di flexible benefits per un valore individuale annuo di € 50,00 da utilizzare entro il prossimo 31/03/2019.
2. Il medesimo importo sarà attivato, altresì, nel 2019 e nel 2020 e sarà da utilizzare entro il 31/12 dicembre di ciascun anno di riferimento. Le Parti concordano sulla possibilità che, il datore di lavoro, abbia facoltà di anticipare, in un'unica soluzione nell'anno 2018, l'intero importo dei flexible benefits a regime nel periodo di validità contrattuale, pari ai complessivi € 150,00.
3. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori:
   - che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:
   - con contratto a tempo indeterminato;
   - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).
4. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nè indennizzata nell'anno di riferimento. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico del datore di lavoro.
5. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSA/RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi da offrire.
6. Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi di II livello.
7. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il presente CCNL alla data di stipula della presente intesa, viene riconosciuto un importo pro-capite una UNA TANTUM, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, nelle misure di seguito indicate:

LIVELLO	UNA TANTUM
1	95,00
2	90,00
3	85,00
4	80,00

5	75,00
6	70,00
7	65,00

8. Il valore individuale dell'UNA TANTUM non subirà alcuna decurtazione in base alle somme già erogate, durante il periodo di carenza contrattuale, a tiolo di I.V.C. e/o I.P.C.A. Gli importi dell'Una Tantum di cui sopra non avranno riflessi su nessun istituto differito contrattuale o di legge, né sul T.F.R.
9. Detti importi saranno corrisposti in unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre 2019 in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di carenza contrattuale dal 01/06/2016 al 31/08/2018, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 64
Aumenti contrattuali

1. Le Parti, anche in considerazione delle mutate condizioni di mercato, hanno inteso determinare un aumento contrattuale, ~~pro~~procedendo contestualmente alla revisione delle voci che compongono la retribuzione.
2. Viene inserita la voce E.D.R., tra gli elementi che costituiscono la retribuzione del lavoratore dipendente, il cui importo rappresenta l'aumento contrattuale individuato dalle Parti e che seguirà la decorrenza prevista dalla Tabella sottostante:

Livelli	Decorrenza E.D.R. 01/08/2018	Decorrenza E.D.R. 01/06/2019	Decorrenza E.D.R. 01/06/2020
I	50,00	22,00	22,00
II	48,00	18,00	18,00
III	45,00	16,00	16,00
IV	41,00	15,00	15,00
V	40,00	13,00	13,00
VI	37,00	12,00	12,00
VII	35,00	11,00	11,00

PARTE II

DISCIPLINA SPECIALE PER I SOCI COIMPRENDITORI

Art. 65
Definizioni e rinvio

1. Le norme ricomprese nella specifica disciplina speciale si applicano esclusivamente ai soci coimprenditori delle Cooperative e Imprese.
2. Per soci coimprenditori, ai fini della presente normazione, si intendono i soci della cooperativa che svolgono la prestazione lavorativa in forza di un rapporto di lavoro subordinato.

3. Per quanto non espressamente previsto nella presente sezione del CCNL le Parti hanno inteso rimandare alle norme, purchè compatibili, previste nella Disciplina Generale applicabile ai lavoratori dipendenti non soci delle Cooperative e Imprese.

Art. 66
Declaratorie e Classificazione del personale dei soci coimprenditori

Le Parti hanno inteso individuare e definire i seguenti profili professionali presenti nelle attività che il mondo della cooperazione svolge per il settore TAXI:

Livello A
Autista
Assistente di radiotaxi e call center con mansioni di coordinamento
Assistente di attività amministrative e commerciali con mansioni di coordinamento
Assistente tecnico ai sistemi informatici
Responsabile di centrale radio taxi
Impiegato amministrativo
Addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi
Operatore di call-center radio taxi

Livello B
Addetto alla guida turistica
Addetto ad attività amministrative d'ordine
Addetto alla manutenzione e riparazione veicoli taxi
Operatori di call-center radio taxi
Addetto tecnico di centrale radio taxi

Livello C
Custode autoparco taxi
Addetto alle pulizie

Art. 67
Periodo di prova dei soci coimprenditori

1. Indipendentemente dal livello di appartenenza (A/B/C), ai soci coimprenditori potrà essere applicato, in caso di assunzione/ammissione, un periodo di prova non superiore a 15 giorni di effettivo lavoro.
2. Sono esonerati dal periodo di prova i soci coimprenditori che abbiano prestato attività lavorativa:
   - nella stessa cooperativa;
   - non oltre un anno prima della nuova assunzione:
   - per le medesime mansioni.

Art. 68
Orario di lavoro e prestazione lavorativa dei soci coimprenditori tassiti

1. L'ordinario orario di lavoro del socio coimprenditore conducente taxi sarà di 48 ore settimanali (comprensive di 30 minuti al giorno di pausa giornaliera non retribuita), in quanto le Parti hanno espressamente voluto considerare la particolare attività discontinua della prestazione lavorativa, caratterizzata da periodi di sosta o attesa al carico e di lavoro.
2. I soci coimprenditori conducenti taxi svolgeranno l'attività lavorativa in ottemperanza a quanto disciplinato dalla regolamentazione comunale presente nel territorio in cui il datore di lavoro presta la propria attività di servizio di trasporto pubblico di persone non di linea.

3. La prestazione lavorativa potrà essere realizzata su turni settimanali con almeno 1 giorno di riposo oppure all'interno di un arco temporale più ampio, comunque non superiore a 12 giorni consecutivi di prestazione lavorativa seguiti da 2 giorni di riposo. Diverse articolazioni potranno essere regolamentate a livello aziendale, avendo le Parti espressamente delegato la contrattazione di II livello sulla presente materia, anche in considerazione delle diverse regolamentazioni comunali.
4. Per i soci lavoratori con mansioni discontinue il divisore orario si ottiene dividendo per 195 la retribuzione mensile determinata dagli elementi retributivi indicati nel Trattamento economico della Disciplina Speciale.

Art. 69
Anticipo aumenti periodici di anzianità riassorbibile

1. Al fine di dare impulso all'attività di nuovi soci lavoratori tassisti, Le parti hanno introdotto, esclusivamente per i soci coimprenditori nuovi assunti una diversa quantificazione del Trattamento economico inserendo, tra gli elementi della Retribuziuone, la voce "Anticipo aumenti periodici di anzianità riassorbibile".
2. Tale importo, pari ad € 73,00 verrà riassorbito durante il rapporto di lavoro, per un valore corrispondente a quello di maturazione dello scatto biennale di anzianità, fino a completa capienza.

Art. 70
Trattamento economico

1. Sono elementi della retribuzione del socio coimprenditore le seguenti voci:
   a) Minimo contrattuale;
   b) Aumenti periodici di anzianità;
   c) E.d.r.
   d) Tredicesima mensilità:
   e) Maggiorazioni retributive (art. 3 c.2 lett. A, L. 142/01);
   f) Ristorno (art. 3 c.2 lett. b, L. 142/01) in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi, mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, da erogarsi in presenza di avanzo di gestione. Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti;
   g) Anticipo aumenti periodici di anzianità riassorbibile (esclusivamente per i soci coimprenditori nuovi assunti a far data dalla stipula del presente Ccnl.

Art. 71
Aumenti periodici di anzianità

2. Il socio lavoratore ha diritto, per ogni triennio di anzianità di servizio retribuito a decorrere dalla data di assunzione, alla corresponsione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, di un aumento retributivo mensile pari all'1% del valore dell'elemento retributivo di cui alla lettera a) dell'art.70.
3. Il numero massimo di aumenti triennali di anzianità maturabili è pari a 8.

Art. 72
Tredicesima mensilità

1. Al socio coimprenditore verrà riconosciuta la mensilità aggiuntiva annua denominata Tredicesima.

2. L'importo annuo sarà pari esclusivamente al valore di cui alla lettera a) dell'art. 70, tenuto conto delle normali regole di maturazione previste nella Disciplina Generale.

Art. 73
Trattamento di fine rapporto

1. Ai soci coimprenditori all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la cooperativa corrisponderà un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29.5.1982, n. 297.
2. In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, sono incluse nel calcolo della retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR, esclusivamente le seguenti voci retributive definite nella presente Disciplina Speciale del CCNL:

   - Minimo contrattuale;
   - Tredicesima mensilità.

Art. 74
Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

1. I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso di licenziamento per giusta causa, da parte della cooperativa è di 20 giorni di calendario per tutti i livelli (A/B/C).
2. In caso di dimissioni i suindicati termini vengono ridotti alla metà.
3. Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli artt. 2532 e 2533 c.c., così come previsto ai sensi della Legge n. 142 del 03/04/2001.

Art. 75
Aumenti contrattuali

1. Le Parti, anche in considerazione delle mutate condizioni di mercato, hanno inteso determinare un aumento contrattuale, procedendo contestualmente alla revisione delle voci che compongono la retribuzione.
2. Viene inserita la voce E.D.R., tra gli elementi che costituiscono la retribuzione del socio coimprenditore, il cui importo rappresenta l'aumento contrattuale individuato dalle Parti e che seguirà la decorrenza prevista dalla Tabella sottostante:

Livelli	Decorrenza 01/08/2018	Decorrenza 01/06/2019	Decorrenza 01/06/2020
A	45	15	15
B	43	13	13
C	40	10	10

3. In considerazione della particolare posizione che il socio coimprenditore riveste all'interno ella cooperativa, le Parti hanno inteso non procedere all'erogazione di alcuna Una Tantum per coprire la vacanza contrattuale.
4. Viene espressamente specificato che, il valore della IVC/IPCA corrisposta nel periodo intercorrente tra la scadenza del CCNL ed il presente rinnovo copre l'assenza di rinnovo contrattuale e cesserà di essere corrisposta contestualmente all'inserimento del valore E.D.R..

****

ALLEGATI

Allegato n. 1

MODULO PER CONTRIBUZIONE SINDACALE STRORDINARIA
DA RICONSEGNARE ENTRO IL 30 NOVEMBRE 2018

Tenuto conto che in occasione dell'accordo di rinnovo del CCNL Fast Tpnl Trasporti non di linea e Fast-Confsal chiedono una contribuzione straordinaria Una tantum pari ad € 30,00.

il sottoscritto _____ nato a _____

il ___/___/_____ C.F. _____

AUTORIZZA ___

NON AUTORIZZA ___

la Direzione aziendale ad effettuare una trattenuta UNA TANTUM di € 30,00 (trenta) sulla retribuzione relativa al mese di Dicembre 2018 da versare, quale contributo per le attività del sindacato,

sul **C/C** intestato a **FAST/CONFSAL con**

IBAN : IT 18X0335901600100000102184

con causale: **CCNL RADIOTAXI E SERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA – QUOTA SERVIZIO NON ISCRITTI _____ ("DATORE DI LAVORO")**

La presente solleva la Direzione da ogni responsabilità conseguente, salvo il regolare versamento della trattenuta.

Data _____

Firma

_____

Allegato n. 2

MODULO PER CONTRIBUZIONE SINDACALE STRORDINARIA
DA RICONSEGNARE ENTRO IL 30 NOVEMBRE 2018

Tenuto conto che in occasione dell'accordo di rinnovo del CCNL URI-TAXI chiede una contribuzione straordinaria Una tantum pari ad € 30,00.

Il sottoscritto _____ nato a _____

il ___/___/_____ C.F. _____

AUTORIZZA ___

NON AUTORIZZA ___

la Direzione aziendale ad effettuare una trattenuta UNA TANTUM di € 30,00 (trenta) sulla retribuzione relativa al mese di Dicembre 2018 da versare, quale contributo per le attività del sindacato,

sul C/C intestato a **URI-TAXI con**

IBAN : IT 08K0100502970000000001620

con causale: **CCNL RADIOTAXI E SERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA – QUOTA SERVIZIO NON ISCRITTI _____ ("DATORE DI LAVORO")**

La presente solleva la Direzione da ogni responsabilità conseguente, salvo il regolare versamento della trattenuta.

Data _____

Firma

_____