

C.C.N.L. 2004/2008 Art 28/60

Categoria : CCNL 2004-2008 Art 28-60

Publicato da ADMIN in 3/6/2007

CAPO 2° Previdenza integrativa

Art. 28 - Previdenza Integrativa

Le Parti stipulanti, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n.124 del 21 Aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, convengono di attivare la Previdenza Integrativa del settore Vigilanza.

La P.I. deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con Contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con Contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL della Vigilanza, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri.

Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

• una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;

• una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;

• una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 50% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successivamente al 28 Aprile 1993.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dagli Statuti e dai regolamenti dei fondi pensione di riferimento così come indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondi di competenza previsti dal presente articolo.

Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello.

I Fondi pensione indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo rappresentano la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore e, pertanto, le Parti si impegnano a collaborare per la massima diffusione della Previdenza Integrativa, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore.

Possono divenire soci dei Fondi gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza Privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data del 1° Gennaio 2006, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e FILCAMS-CGIL,

FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL ne stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo scelto e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo scelto;

Le parti individuano la funzione di sportello della Previdenza Integrativa della Vigilanza Privata negli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali, che assumono il ruolo di supporto alle attività dei Fondi e d'informazione ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ferme restando le quantità contributive di cui al presente articolo le parti definiscono che: il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad Assvigilanza, UNIV, Assovalori è FONTE; il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASS.I.V. è Marco Polo; il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative del settore è Cooperlavoro.

Nel caso in cui un Istituto di Vigilanza non sia aderente a nessuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscrittrici il presente CCNL, i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopraccitati.

Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Vigilanza Privata, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di definire, entro il termine del 30 Settembre 2006, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° Gennaio 2007, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2007;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° Gennaio 2007.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 3 e 4 che sarà versata in concomitanza con la retribuzione del mese di Ottobre 2006.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 30 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n. 635, recepita con Legge 10/4/1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

Viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di: svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare

andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro; verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità Europea; predisporre schemi di progetti di Azioni Positive.

eventuale adesione degli Istituti agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dei quali le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il gruppo di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

TITOLO V - Classificazione del Personale

Capo 1° Norme Generali Art. 31- Classificazione

In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO Quadri Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. Primo livello super Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Ispettori amministrativi provinciali. Primo livello Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o produzione, Cassieri principali. Secondo livello Contabili con mansioni di concetto, primanotisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa. Terzo livello super Interpreti e traduttori. Terzo livello Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori EDP. Quarto livello super Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali. Quarto livello Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria. Quinto livello Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino. Sesto livello Fattorini, Uscieri.

RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

Quadro Dipendenti tecnici-operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. Primo livello super Comandanti e Vice Comandanti del Corpo, Maggiori (detti anche Ispettori di zona). Primo livello Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani). Secondo livello Ispettori di Servizio, Aiutanti di zona (Tenenti e Sottotenenti). Terzo livello super Capi reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi centrale operativa, Capi sala conta con più di cinque addetti per turno o con almeno 18 addetti complessivamente. Terzo livello Capi Squadra, Capi Turno, Capi Zona, Capi Posto, Capi Sezione, Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale; Responsabili di caveaux, Operai specializzati (meccanici, carrozzieri, elettrauti) Marescialli, Brigadieri, Vice Brigadieri; Sergenti Maggiori, Sergenti. Quarto livello super Caporalmaggiori, Caporali, Appuntati, guardie particolari giurate addette al piantonamento fisso che, in via continuativa e preva-lente, svolgono anche compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e gestiscono strumenti di controllo tecnologicamente avanzati, previsti dai capitolati d'appalto. Quarto livello Guardie particolari giurate, Addetti sala conta, Meccanici qualificati. Quinto livello Guardie particolari giurate dal 13° al 24° mese di servizio, meccanici. Sesto livello Guardie particolari giurate per i primi 12 mesi di servizio Aiuto meccanico. La guardia particolare giurata, all'atto dell'assunzione, è inquadrata al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio della guardia particolare giurata dal VI° al V° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI° livello.

Il passaggio della guardia particolare giurata dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal

primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI^o livello e 12 mesi di permanenza nel V^o livello).

Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto:

a) la guardia particolare giurata inquadrata ad un livello inferiore al IV^o super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV^o Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art. 105, aumentata del 38%; b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III^o, addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III^o Livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 105, aumentata del 38%;

c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV^o Livello Super, addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV^o Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art.105, aumentata del 38%; d) al personale inquadrato sino al quarto livello, addetto a prestare servizio di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali è riconosciuta una indennità di funzione pari a 0,30 Euro per ogni ora di effettiva prestazione;. e) al personale inquadrato ad un livello inferiore al terzo, addetto al coordinamento e responsabilità dei servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del terzo livello e quella relativa al livello di appartenenza di cui al successivo art.105 aumentata del 38%. Le indennità di cui ai precedenti punti a), b) c) d) e) assorbono sino a concorrenza ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non hanno incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, essendone già ricomprese.

Alle guardie particolari giurate, di IV^o e V^o livello, che svolgono le funzioni di Capo macchina, nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità di € 0,46 dal 1^o Aprile 2006 e di € 0,50 dal 1^o Gennaio 2007 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa che assorbe, sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, verificata la situazione determinatasi nell'applicazione dell'indennità di capo macchina, convengono che le aziende assegnino tale indennità in ragione delle funzioni effettivamente assegnate ai membri dell'equipaggio.

Art. 32 - Mutamenti di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica assegnatagli all'atto dell'assunzione.

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art.111 .

Ove il dipendente all'atto della promozione percepisca una retribuzione di fatto superiore al trattamento economico previsto per il nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam", avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato, temporaneamente, a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria qualifica, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativo né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni superiori, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti la qualifica superiore,

salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi e per ogni altro caso di conservazione del posto.

Capo 2° Norme speciali per i Quadri

Art. 33

In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 13 Maggio 1985 n. 190 sono Quadri, agli effetti del presente Contratto, quei lavoratori tecnico-operativi e amministrativi, che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

La qualifica di Quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

Pertanto: a) il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo; b) il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali; c) formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti. d) i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al 1° Livello Super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso. e) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro a forme di assistenza integrativa, ai fondi di competenza che saranno tassativamente definiti entro il 31 Dicembre 2006. I versamenti delle relative quote sia per le aziende che per i Quadri decorreranno dal 1 Gennaio 2007.

Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori

Art.34

I produttori e gli esattori senza vincoli di orari e di subordinazione, secondo le norme dell'art. 2094 del Codice Civile, non sono compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto.

Il personale di cui sopra, con rapporto di lavoro subordinato, è disciplinato dal presente Contratto ed è così classificato:

- capi gruppo di produzione o capi area, al I° livello;
- i primi produttori o primi ispettori di produzione, al II° livello;
- i produttori o ispettori di produzione, al III° livello;
- gli esattori, al IV° livello super. Tale inquadramento non produce effetti economici salvo, che il trattamento economico di fatto mensile, non risulti inferiore a quello dei livelli indicati al precedente comma che costituisce una retribuzione minima garantita. Il trattamento economico spettante a titolo di 13.ma e 14.ma mensilità o per il periodo di ferie, si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite nell'anno.

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso.

Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) e per le ferie.

Il computo dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto si effettua con le modalità previste dalle leggi vigenti e dal Contratto di lavoro.

Il lavoratore assente per malattia, regolarmente riconosciuta, ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con

modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

Nell'ipotesi in cui l'INPS per qualsiasi motivo non corrisponda alcuna indennità, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO **PREMESSA** Il settore della Vigilanza Privata da sempre ha trovato nello strumento contrattuale il mezzo più idoneo per individuare le modalità per la gestione del lavoro e dei servizi in modo tale da garantire, in maniera equilibrata, sia le inderogabili esigenze di assicurare la continuità dei servizi, di sicurezza nell'interesse pubblico e privato, con un utilizzo razionale e congruo dei turni di lavoro e del personale in forza sia di garantire attraverso lo strumento contrattuale la giusta contropartita ai lavoratori.

Per la tipologia dei servizi e la specificità della figura professionale dell'operatore, il settore non può far ricorso in maniera indiscriminata ed improvvisata a prestazioni di operatori occasionali o svolgere la sua attività produttiva articolando la produzione su schemi dipendenti solo dalla propria capacità di organizzazione del lavoro.

Riguardo alla prima questione l'operatore deve essere:

munito di un titolo abilitante, il decreto di nomina a guardia giurata, con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante; dotato della necessaria capacità professionale, acquisita attraverso strumenti formativi teorici e pratici sia sulla generalità del servizio sia sulle varie tipologie, ognuna delle quali ha caratterizzazioni tali da rendere spesso necessario, prima di un utilizzo autonomo dell'operatore, un congruo affiancamento di durata legata alla difficoltà dello stesso, da cui un'ulteriore impossibilità, nella norma, di ricorso alle nuove figure del mercato del lavoro per prestazioni occasionali.

Per queste ragioni il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale forma di lavoro per l'ordinaria attività delle imprese del settore.

Riguardo alla seconda questione va invece evidenziato come i servizi devono essere, invece, gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia pubblico sia privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la variabilità delle richieste

spesso, se non sempre, frutto non di una programmazione ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili; con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti ad horas.

Con questo contratto le parti intendono quindi trovare il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporti di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei Lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione anche al personale femminile. Le parti, nel rispetto della normativa vigente, individuano, in maniera esclusiva, l'utilizzo delle seguenti tipologie contrattuali non a tempo indeterminato per il settore della Vigilanza privata per le quali definiscono la regolamentazione:

Lavoro a tempo determinato; apprendistato professionalizzante; Il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale amministrativo.

Il presente CCNL intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

CAPO I - APPRENDISTATO

PREMESSA

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 Settembre 1996, della legge 19 Luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 Settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli Istituti finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa della completa attuazione della normativa di legge sull'apprendistato e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 49 al comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003, che rimette ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul territorio nazionale, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, le parti convengono quanto contenuto negli articoli successivi..

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Norma transitoria Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 1 Maggio 2001.

Art. 35 Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori sia del ruolo amministrativo che tecnico operativo, di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

Per il personale del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico operativo (Guardia Giurata)

l'apprendistato è ammesso solo per raggiungere i livelli compresi tra il II e il IV.

Considerato che la legge 196/97 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare, presso ogni struttura lavorativa provinciale, è pari ad un'aliquota del 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima unità produttiva con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato.

Attraverso la contrattazione collettiva di II livello è possibile incrementare del 5% la percentuale massima di apprendisti occupati stabilita al comma precedente, a fronte di una equivalente riduzione del 5% della percentuale massima di contratti a tempo determinato occupati nella medesima unità produttiva di cui al successivo articolo 57 del presente CCNL.

Nelle singole unità produttive che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la

stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post secondario superiore o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 36 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 Settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero per il personale del ruolo amministrativo a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 Marzo 2003 n. 53.

Art. 37 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale previsto dal CCNL.

Art. 38 Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 39 Metodologie applicative

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard definiti dal presente CCNL, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 6, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 38.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta; in assenza di Ente Bilaterale, a livello regionale, le Aziende potranno inoltrare la domanda di cui al primo comma a apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, con le modalità di cui al primo comma.

Ove la Commissione Paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, dopo il parere di conformità rilasciato dall'Ente Bilaterale, entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ente Bilaterale e al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di

lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse alla competente Commissione Bilaterale degli Enti Bilaterali Territoriali e Nazionale.

Art 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse professionalità e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276.

Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato; b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo; c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende; e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art.42 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve: a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti; b) prestare la sua opera con la massima diligenza; c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale; d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.43 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 44 - Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'Apprendistato

professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. E' in facoltà dell'Istituto anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 45 - Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti, ai sensi della legislazione vigente, gli Istituti faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL. di cui all'allegato 8.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti anche all'interno degli Enti Bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

-competenze relazionali

-organizzazione ed economia -disciplina del rapporto di lavoro -sicurezza sul lavoro Quanto sopra nel rispetto del modello elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale. I contenuti, nel rispetto delle leggi vigenti, e le competenze da conseguire mediante esperienze di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi: -conoscere i prodotti e i servizi di Settore; -conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità; -conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro; -conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro); -conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; -conoscere le innovazioni tecnologiche di interesse settoriale. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Art. 46 - Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Il livello 40 mese III livello e III super 30 mesi

IV livello e IV super 30 mesi V livello 24 mesi VI livello (aiuto meccanico) 24 mesi

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art.6, competente per territorio, come previsto dal precedente art. 39.

A livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti

Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese che da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo. Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti.

Art. 47.- Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276.

L'impegno comune definire modalità di svolgimento di attività di tutor compatibile con l'organizzazione del lavoro e dei servizi del settore della Vigilanza Privata, anche attraverso l'utilizzo di personale di qualifica superiore in forme collettive di assistenza alla formazione.

Art. 48 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 44, sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 49 - Trattamento economico

La G.P.G., assunta con Contratto di apprendistato, è inquadrata al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio della G.P.G. dal VI° al V° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI° livello.

Il passaggio della G.P.G. dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI° livello. e 12 mesi di permanenza nel V° livello).

Per le altre qualifiche, la categoria di inquadramento all'atto dell'assunzione non potrà essere inferiore a più di due livelli di inquadramento previsto per i lavoratori impiegati con le stesse qualifiche a cui è finalizzato il contratto con le seguenti modalità di passaggio di livello:

Il livello Dopo 17 mesi passaggio dal III al III super Dopo ulteriori 17 mesi passaggio al II° livello.

Per i seguenti livelli: III° super, III, IV super, IV (diverso dalla GPG):

Dopo 12 mesi passaggio al livello superiore

Dopo ulteriori 12 mesi passaggio al livello finale Per il V livello:

Passaggio dopo 12 mesi al livello finale

Per il VI livello: Assunzione direttamente al VI livello

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 50 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

per i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione di un'indennità pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; in caso di ricovero ospedaliero e per la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, fatto salvo quanto previsto dalla lettera a)

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 51 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto, in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Dichiarazione a verbale n. 1 Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni.

in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni. Dichiarazione a verbale n.

2 Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano, Trento e Regione Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 3 Il fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché il fac simile di risposta da parte delle commissioni istituite in seno agli enti bilaterali e allegato al presente CCNL sarà presentato dagli istituti del settore agli Enti Bilaterali Nazionali e Territoriali.

Capo 2° Tempo determinato

Art. 52 - Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva provinciale, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive provinciali che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza e all'ente bilaterale informazioni in merito al posto di lavoro, relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego.

Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno la priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti con rapporto determinato, il cui contratto sia stato rinnovato almeno una volta, e che sia scaduto nel corso dei 24 mesi precedenti.

Il lavoratore potrà esercitare tale diritto a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, e la limitazione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale per il solo settore amministrativo, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 5% dell'organico amministrativo a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a venti dipendenti amministrativi è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per un lavoratore.

Art.54- Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale regionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto

capo 3° LAVORO A TEMPO PARZIALE

PREMESSA Le parti, visto il Decreto Legislativo 25 Febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni, nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto l'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto, integrandola ed armonizzandola con i contenuti della suddetta legislazione.

Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità e le modalità di impiego come in appresso riportate:

a) di tipo "Orizzontale", quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; b) di tipo "Verticale", quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; c) di tipo "Misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b). Le assunzioni a tempo determinato, di cui all'art. 52 possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, tra datore di lavoro e lavoratore, si attua con atto scritto contenente:

-le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;

-il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente CCNL. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

-volontà delle parti; -priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

-reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti; -applicazione delle norme del presente CCNL; -volontarietà delle parti, in caso di

modifica dell'articolazione dell'orario concordata. I genitori di portatori di handicap, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori richiedenti.

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti; 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; b) 104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; c) 1248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa; 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente CCNL, con l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata

della loro prestazione lavorativa

Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

a) Il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 60 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito; b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 60 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento; c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della Legge 18/04/1962 n. 230; d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della normale retribuzione di cui al successivo art. 105 dell'intera prestazione, nella misura del 20%.

Art. 60- Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente articolo, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare; - esigenze di tutela della salute, certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico; - esigenze di studio e di formazione; - necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipula del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese a favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso. A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 55. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 59.