



**IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.
DISTRIBUZIONE, RECAPITO
E SERVIZI POSTALI**

17 MAGGIO 2007

In data 17 maggio 2007, presso la sede della FISE di Roma

tra

FISE-ARE rappresentata dal Presidente ing. Michele Florio, dai VicePresidenti Valentina Menghini ed Ettore Calogero, e dai componenti il consiglio direttivo di categoria Cinzia Spaziani ed Armando Rampani, assistiti dal consulente Antonio Cammarota e da FISE in persona di Donatello Miccoli,

e

SLC-CGIL, rappresentata da Carla Pecchioni, Emilio Miceli, Riccardo Ferraro, Graziano Benedetti, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Stefano Cardinali, Albino Nicolini, Sandro Lugini, Agostino Auricchio, Enzo Masiero, Giulio Gilardi, Luca Melograni, Massimo Tomassetti, Gianfranco Antonini, Alfredo Mazzetta, Marco Rossi, Alessandro Tarozzo, Gaetano Lupoli, Fabio Giurati;

SLP-CISL, rappresentata da Mario Petitto, Bruno Palombo, Luca Buralassi, Sebastiano Cappuccio, Lorenzo Galbiati e Bruno Pinto, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Cono Fusca, Alessandro Gallo, Silvestro Tardoni, Silvia Rellini;

UIL-POST, rappresentata da Ciro Amicone, Donato Bonomo, Mario Caiulo, Rocco Laganà, Maurizio Piani, Claudio Solfaroli, Luigi Tiberia presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Carmine Ventola;

UIL-TRASPORTI, rappresentata da Claudio Tarlazzi, Ubaldo Conti segretari nazionali, Enrico Cimmino coordinatore nazionale, Attilio Chiesa, Giuseppe Filippine, Stefano Ladogana segretari regionali e dalle rsa/rsu Michele Carnevale, Mauro Colla, Aldo D'oria, Vittorio Tamman, Maurizio Romano,

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del c.c.n.l. per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali 4 aprile 2002, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993

ARTICOLO 11- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è inoltre possibile in relazione alle seguenti necessità:

1. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
2. necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettative, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
3. esecuzione di un'attività, di un servizio o di un appalto, definiti o predeterminati nel tempo, fino ad un massimo di 12 mesi;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
6. incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
7. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a quattro mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
8. Per l'esecuzione di opere e attività di carattere straordinario che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o per l'impiego di particolari specializzazioni non presenti in ambito aziendale.

Il contratto di somministrazione di lavoro e' 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 sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

ARTICOLO 47 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Norme comuni:

Il primo comma è così sostituito:

“Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell’arco di **36 mesi**

consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi **36 mesi** che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.

Aggiungere il seguente comma, dopo il quarto comma:

“Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell’interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo “malattia”, e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi,

ARTICOLO 55 – NORME DISCIPLINARI

- Dopo il punto 3) del quinto comma, aggiungere:

“La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al dipendente che:

a) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza”.

ARTICOLO 1 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Punto B) Livello nazionale:

Sostituire il quarto alinea con il seguente:

“Esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione alla Direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane SpA nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale”

Le parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane S.p.A. decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese.

Aggiungere al livello nazionale:

Le parti si incontreranno per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione,

ARTICOLO 14 –

Si conferma la dichiarazione a verbale di cui all'accordo di rinnovo 4 aprile 2002:

In relazione all'evoluzione delle professionalità e del mercato di riferimento, le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale per le relazioni industriali prevista dall'art. 1 del c.c.n.l. 20 febbraio 1996, formata da rappresentanti della Fise e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, avvierà nel periodo di vigenza del presente accordo, una serie di incontri aventi le seguenti finalità:

- a) compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in settori affini, con l'obiettivo di fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le Parti;
- b) esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di nuovi servizi e/o tecnologie innovative;
- c) proporre, al termine del primo biennio contrattuale alle Parti stipulanti modifiche e/o integrazioni ai profili professionali ed alle esemplificazioni di cui alla classificazione del personale disciplinata dall'art. 14 vigente c.c.n.l.;

La Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c): in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle componenti.

Ove le delegazioni stipulanti al tavolo nazionale concordassero sulle proposte di modifica al sistema d'inquadramento del personale, di tali modifiche si terrà conto ai fini del rinnovo economico biennale, che comunque dovrà essere contenuto entro i limiti di cui al Protocollo del 23 luglio 1993.

Normativa per i quadri

Aggiungere il seguente comma:

“Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive”.

Art - Contratto di apprendistato professionalizzante

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione, quale strumento idoneo a costruire professionalità preparate e pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 5° al 1°.

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano

formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Limiti di età

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

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

Periodo di prova

Si applica quanto previsto all'articolo 13 del presente c.c.n.l. con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Durata

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

5°	livello	30 mesi
4°	livello	36 mesi
3°	livello	48 mesi
2°	livello	60 mesi
1°	livello	72 mesi

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi saranno definiti in un documento allegato che costituirà parte integrante del presente contratto.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza *on the job* e in affiancamento.

La formazione formale può essere interna all'azienda.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Per i requisiti del *tutor* aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale.

Al raggiungimento della metà del periodo considerato, l'apprendista sarà inquadrato al livello immediatamente superiore a quello iniziale, con l'eccezione degli apprendisti con destinazione finale al quinto livello, i quali saranno inquadrati al sesto livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31.7.1992.

Malattia

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 773, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a

tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero di durata superiore a quindici giorni e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 47 vigente c.c.n.l., avrà diritto ad un'indennità pari al 70% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore di disposizioni in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto -dovere di istruzione e formazione e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

ART. 12 - CONTRATTI DI INSERIMENTO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

Le parti convengono che i contratti di inserimento di cui all'articolo e di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al secondo comma dell'art. 11 possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 25% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per ciascun contratto.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

ART. NUOVO - CONTRATTI DI INSERIMENTO

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, dei seguenti soggetti:
 - a) soggetti di eta' compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
 - b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
 - c) lavoratori con piu' di cinquanta anni di eta' che siano privi di un posto di lavoro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere una attivita' lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi eta' residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per

cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

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

2. In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento / reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto.

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

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

6. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di novanta giorni.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l. per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

7. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.
8. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
9. ***Il trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento sarà conforme alle previsioni del ccnl in vigore e non può comportare l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali quali: mensa, trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, comprese tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (presenza, notturno, festivo ecc)nonché dal riconoscimento del premio di produttività, ove vigente, secondo criteri e modalità definite dalla contrattazione collettiva.***

Articolo 7 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Al terzo comma, aggiungere:

“Le parti concordano che in quest’ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

Il quarto comma è così sostituito:

“Le parti ***stipulanti il*** contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l’assistenza della r.s.a. / r.s.u., qualora richiesta.

Il quinto comma è così sostituito:

“L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a tre giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale **possibilità** da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti”.

E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

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

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al presente comma, primo capoverso, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il dodicesimo comma è così sostituito:

“E' altresì consentito, **previo consenso del lavoratore**, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, **anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente c.c.n.l.**”.

Aggiungere il seguente comma:

“In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale. Anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno”.

ARTICOLO 27 – SALUTE E SICUREZZA SU LAVORO

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'articolo 9 della legge n. 300/1970.

DECORRENZA E DURATA – PARTE ECONOMICA

Il presente c.c.n.l., salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2007, e scade il 31 maggio 2009 per la parte economica ed il 31 maggio 2011 per la parte normativa.

Le parti concordano un aumento retributivo sui minimi contrattuali per il livello 5° super di inquadramento con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 78. complessivi, erogati quanto € 39 con la retribuzione del mese di giugno 2007 ed € 39 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

A tali importi si aggiunge quanto previsto dall'accordo relativo alla previdenza complementare di cui al presente accordo di rinnovo.

A far data dal mese di giugno 2007 cessa di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

Inoltre, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, sarà erogato un complessivo importo una tantum pari a € 350 per il livello 5° super comprensivo delle somme già riconosciute a titolo di indennità di vacanza contrattuale; l'importo sarà erogato a tutti i dipendenti in forza alla data di erogazione della tranche ed è rapportato al periodo di servizio effettivamente prestato dall'1/1/2006 al 31/5/2007, e sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà erogato, quanto a € 130 con la retribuzione del mese di giugno 2007, quanto a € 100 con la retribuzione del mese di gennaio 2008, e quanto a € 120 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

L'una tantum non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti od indiretti di alcun genere; non sarà inoltre utile agli effetti del calcolo del TFR.