

così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo. Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 171 del presente C.C.N.L..

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art.171, escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 73 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) 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;
- c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;

- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- f) parità delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- g) quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015

Art. 74 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una 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, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 75 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 76 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art.75 (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.156 (quota giornaliera per malattia ed infortunio).

Art. 77 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art.174

Art. 78 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art.130(ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi, pari a quattro settimane lavorative, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 79 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art.172(retribuzione mensile), in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.124(festività), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.171(retribuzione di fatto).

Art. 80 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art.129(Permessi retribuiti per personale full-time), con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art.75(criteri di proporzionalità).

Art. 81 - Mensilità supplementare - 13ma

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art.75

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 171, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 82 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno

Art. 83 - Periodo di comporta per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art.75 (criterio di proporzionalità) si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art.152 (periodo di comporta), del presente contratto e pertanto il comporta è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 84 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

CAPO IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 85 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

Ai sensi di quanto previsto all'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, i prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, i lavoratori complessivamente in somministrazione, a tempo determinato o a tempo indeterminato, non potranno superare la misura del 25% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 86 – Contratti di collaborazione

Le parti ritengono di disciplinare all'interno del presente C.C.N.L., in esecuzione di quanto previsto all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008, la possibilità per le aziende, in ragione delle particolari esigenze organizzative e produttive di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative per specifiche attività che, per le loro caratteristiche, sono compatibili anche con modalità di svolgimento del lavoro in forma autonoma.

Tale regolamentazione sarà oggetto di specifico accordo che costituirà parte integrante del presente C.C.N.L..

Art. 87 – Telelavoro e lavoro agile (Smart Working)

Le parti riconoscono che, in virtù della evoluzione tecnologia con impatto sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, le organizzazioni aziendali sono protese alla migliore efficienza nel raggiungimento degli obiettivi del lavoro attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione di strumenti e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di telelavoro, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità o in modalità di lavoro agile (smart working), laddove tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita – lavoro per i lavoratori.

Le parti, rilevata la possibilità di accordi individuali di telelavoro e lavoro agile (smart working), ritengono opportuna la regolamentazione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con i provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

CAPO V

CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE

Art. 88 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. 89 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° -qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione professionale pregressa / esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Art. 90 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora il lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. 91 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo Fonditalia, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Art. 92 - Monitoraggio e procedura di comunicazione per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sulla occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di comunicazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'art. 89 ed all'art. 90 all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen. La procedura deve essere attivata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

La mancata comunicazione ad Ebigen da parte del datore di lavoro del documento contrattuale, unitamente all'assenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi, utili per la sottoscrizione del contratto di sostegno all'occupazione, darà diritto al lavoratore, a far data dalla sottoscrizione del contratto, di ricevere il trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui all'art.175, secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore stesso.

TITOLO IX

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE

Art. 93 - Classificazione

Primo Livello

47

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. **Capo Ufficio;**
2. **Specialista di Sistemi,**
3. **Responsabile CED,**
4. **Responsabile di Zona**
5. **Responsabile di reparto/ settore**
6. **Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.**

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. **Assistente di Zona**
2. **Coordinatore del Soccorso stradale /Assistente di Centro:**

- Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, nonché mediante la frequentazione di corsi obbligatori sulla sicurezza dei cantieri con particolare riferimento agli interventi su strade ed autostrade, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore Soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure. Cura inoltre con potere d'iniziativa, le operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi, connessi alle attività del Centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro ed i risultati delle operazioni. Riscuote i proventi per conto dell'Azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio e sovrintende anche direttamente alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda.

Soggetto idoneo alla qualifica di responsabile tecnico per il cantiere temporaneo con potere o delega espressa di firma per le operazioni connesse.

Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

La posizione opera alle dirette dipendenze del Responsabile di Zona se previsto

3. **Capo Officina:**

- Il lavoratore che intervenendo manualmente, guida e controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni;
4. **Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.**

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. Operatore Centrale di Assistenza,

2. Operatore del Soccorso Stradale – Manovratore di braccio – operaio specializzato provetto

- Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti sia di natura tecnico amministrativa connessi all'attività del Centro di appartenenza, sia le operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione; in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite nonché della capacità di operare con il braccio meccanico, esegue il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'Azienda e seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto; provvede altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3. Operaio specializzato provetto settore Soccorso Stradale - Operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, al montaggio e allo smontaggio degli pneumatici

Figure professionali che svolgono congiuntamente o disgiuntamente le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito l'intervento necessario, collaudando anche le vetture in via preventiva e/o finale;

4. Impiegato amministrativo di concetto:

- figura professionale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema organizzativo ed amministrativo aziendale è incaricato di svolgere i seguenti compiti: gestisce gli incarichi del soccorso impartendo disposizioni operative in merito al soccorso e coordinando l'operatività dell'intero processo. Affida e distribuisce gli incarichi agli addetti al

soccorso, riceve e registra gli incassi relativi al soccorso, gestisce i rapporti con la Pubblica Amministrazione e cura le pratiche amministrative contabili ed autorizzatorie

5. Operatore di Soccorso Stradale pesante - Gruista Soccorritore – operaio specializzato provetto

- Operatore con specifiche competenze e titoli abilitativi, in grado di operare il soccorso stradale mediante l'utilizzo di veicoli pesanti e gru adibite a recupero dei mezzi e degli autoveicoli nonché mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni quali: radiocomando per l'attività di sollevamento come indicato dal diagramma di portata; riscuote i proventi per conto dell'Azienda seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Rientrano nelle competenze del profilo quella di Guidamacchine attrezzato in grado di porsi alla guida di mezzi c.d. pesanti, di Manovratore di Braccio nonché l'attività di movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda.

Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

6. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo:

1. Operaio Specializzato settore Soccorso Stradale - Operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, allo smontaggio e al montaggio degli pneumatici

Figure professionali adibite a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali le modalità di esecuzione, possono procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale.

2. Addetto al Soccorso Stradale - operaio specializzato

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto; riscuote i proventi per conto dell'azienda e provvede altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3. Impiegato amministrativo d'ordine:

- Lavoratore che sulla base di istruzioni e di procedure operative ordinarie, si occupa del front-office amministrativo ed operativo, provvedendo altresì a titolo esemplificativo e non esaustivo al noleggio veicoli, alla gestione dei preventivi e degli ordini relativi ai veicoli in riparazione, alla registrazione dei veicoli in custodia e attività connesse; provvede altresì all'archiviazione documentale fisica e digitale

4. Addetto alle pratiche gestione sinistri

5. Contabile d'Ordine,

6. Magazziniere,

7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. Operaio Qualificato settore Soccorso Stradale:

- Meccanico riparatore di: gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di: gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, allo smontaggio e al montaggio degli pneumatici

Figure professionali che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche di supporto alle attività multiple di officina e di piazzale e di movimentazione veicoli;

2. Addetto al Soccorso Stradale junior – operaio qualificato

Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che nell'ambito del proprio turno di lavoro, coadiuva il Coordinatore del soccorso, l'operatore del soccorso e l'addetto al soccorso nelle mansioni relative a tutte le attività di soccorso seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e provvedendo altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda; può operare autonomamente nei limiti connessi alla tipologia del mezzo di soccorso che per profilo professionale è riferito alla Patente B. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3. Addetto al Ripristino Stradale:

- Lavoratore in possesso di capacità teorico pratiche nel ripristino del manto stradale e dalla ripulitura dello stesso nel post-incidente, a seguito di intervento

4. Conduttore di Carrelli Elevatori,

5. Addetto al Centralino Telefonico,

6. Autista consegnatario;

7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. Custode,

2. Addetto al Piazzale:

- Lavoratore che congiuntamente sovrintenda anche nelle ore notturne alla custodia del piazzale e degli spazi contigui con compiti di vigilanza delle aree pertinenti quali: parcheggi esterni, capannoni e/o parcheggi remoti di custodia; provvede altresì su specifica indicazione aziendale, alla movimentazione interna dei veicoli

3. Operaio Comune anche con compiti di:

rimessaggio autoveicoli in deposito, ritiro merci, manutenzione del sito/area aziendale

4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di consegna, di pulizia o equivalenti a titolo esemplificativo:

1. Addetto alle Pulizie,

2. Fattorino.

3. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art.93 bis – Formazione obbligatoria per l'area professionale del Soccorso Stradale

Le Parti convengono che la formazione per i profili professionali di:

- *Coordinatore del Soccorso Stradale /Assistente di Centro*
- *Operatore del Soccorso Stradale – Manovratore di braccio – operaio specializzato provetto*
- *Operatore di Soccorso Stradale pesante - Gruista Soccorritore – operaio specializzato provetto*
- *Addetto al Soccorso Stradale – operaio specializzato*
- *Addetto al Soccorso Stradale junior – operaio qualificato*

rappresenta un obbligo di natura contrattuale connesso alla specifica attività svolta dai dipendenti delle Aziende rientranti nel settore del Soccorso Stradale. La certificazione relativa agli attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento sarà rilasciata da specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività e sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA). Le Parti convengono altresì che l'attività formativa obbligatoria riferita ai profili professionali sopra indicati, dovrà in ogni caso essere nuovamente realizzata, qualora il lavoratore – pur già in possesso di idonea certificazione - venga assunto presso altra azienda rientrante nella sfera d'applicazione del presente CCNL, in quanto l'abilitazione professionale rilasciata deve necessariamente essere coerente con i sistemi di sicurezza e di organizzazione disciplinati secondo le regolamentazioni attuate da ciascuna azienda.

Capo II – Passaggi di qualifica

Art. 94 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della

categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 95 - Mansioni promiscue

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

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 96 - Passaggi di livello

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

Capo III - Assunzione

Art. 97 - Assunzione

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

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

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

- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 98 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

Art. 99 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

TITOLO X

QUADRO

Art. 100 - Declaratoria

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

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

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

Art. 101 - Formazione e aggiornamento

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

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

Art. 102 - Assegnazione della qualifica

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

Art. 103 - Polizza assicurativa

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

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

Art. 104 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui **all'art.120** del presente C.C.N.L..

Art. 105 - Trasferimento dei quadri

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

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

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

56

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.
Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato previsto al successivo **art.106**

Art. 106 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

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

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

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

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

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

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

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

Art. 107 - Indennità di funzione

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 150,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione relativa al presente C.C.N.L..

TITOLO XI

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 108 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero ivi compresa la pausa pranzo.

Art. 109 - Riposo giornaliero

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- reperibilità e cambio del turno;
- interventi di ripristino della funzionalità di rete stradale, veicoli, attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative, connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali dei vari tipi di veicoli ed automezzi
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 8 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art 110 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dal 3° e 4° c. del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

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

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

Art. 111 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art.122 e nei limiti previsti dall'art.121 del presente C.C.N.L.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 112 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art.111 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art.128, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 113 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 111 e 112, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art.121 del presente C.C.N.L.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 111 e 112 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 114 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 111 e 112, che sono a disposizione del singolo

59

lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 115 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. 111 e 112, potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art.122 [straordinario]

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

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

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

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

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art.147

Art. 117 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 118 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che

per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.171, per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.172, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art.171, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.172, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.171, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 119 - Lavoratori discontinui

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

- 1) custode;
- 2) Addetto al piazzale;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

Art. 120 - Lavoratori minori di 18 anni di età

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno...

Art. 121 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 290 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi del comma 4 del D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;