

VERBALE DI INTESA

Addi, 16 maggio 2001 in Roma

Tra FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI da una parte e

CONFETRA

AITE

AITI

ANCOTAT-AGCI

ANCST-LEGACOOOP

ANITA

ASSTRI

ECOTRAS

FAI

FEDERCORRIERI

FEDERLAVORO E SERVIZI-CCI

FEDERTARSLOCHI

FEDESPEDI

FIAP/L

FIAP/M

FISI

FITA-CNA

UNITAI

Dall'altra

è stato concordato il seguente accordo a completamento del rinnovo del CCNL trasporto, spedizione e logistica.

LINEE GUIDA PER FORFETTIZZAZIONE

Regole generali per l'applicazione dei trattamenti di forfetizzazione dello straordinario e dell'indennità di trasferta

Gli accordi collettivi conclusi a norma dei successivi punti A, B e C sono depositati in esecuzione della norma di cui all'art. 11 comma 9 del nuovo contratto nazionale di lavoro.

Tutti gli accordi richiamano, per essere efficaci, la clausola di decadenza semestrale, che il lavoratore deve sottoscrivere per adesione, all'atto dell'assunzione o successivamente.

Tutti i tempi di lavoro effettivo e i tempi a disposizione, che devono essere retribuiti, secondo quanto stabilito dal CCNL, sono al netto dei riposi intermedi secondo quanto stabilito dal contratto nazionale. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione.

In tutti gli accordi di forfetizzazione, i compensi relativi allo straordinario ed alla indennità di trasferta debbono essere definiti separatamente in modo da consentire il controllo effettivo delle spettanze del lavoratore.

· Contestualmente al foglio paga mensile, l'azienda provvederà a consegnare al lavoratore una tabella riassuntiva analitica sia dei compensi pagati a forfait sia delle prestazioni eseguite, sempreché tali dati non risultino già dai fogli individuali di paga.

Gli accordi potranno stabilire le modalità di applicazione dell'art.14, secondo comma del Regolamento CEE n.3821/85.

Gli accordi potranno contenere clausole per definire periodi sperimentali degli accordi stessi, stabiliti tra le parti e prevedere verifiche per adeguare tempi e valori alle effettive condizioni in cui si eseguono i servizi e che possono variare col tempo. Nel caso di condizioni variate, le parti provvederanno a rideterminare i compensi pattuiti precedentemente.

Restano salve le condizioni di miglior favore, in precedenza riconosciute, a parità di orario di lavoro e di prestazioni.

Linee Guida per la forfetizzazione

La forfetizzazione prevista dall'art. 11 del nuovo contratto nazionale di lavoro, può essere concordata dalle parti, secondo i criteri seguenti:

compensi per viaggio;

compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi;

compensi per fasce di impegno giornaliero

le parti possono concordare a livello territoriale e/o aziendale modelli diversi da quelli stabiliti nei precedenti punti.

a) Compensi per viaggio

Tali compensi si calcolano con le regole seguenti, per i viaggi che hanno un andamento statistico regolare, e con tempi di attesa, carico e scarico, la cui variabilità ha scarti contenuti.

Le parti:

a.1 stabiliscono il numero delle ore di lavoro straordinario che, durante il mese si rendono necessarie ad eseguire i servizi, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, prestando l'attività per 22 giornate di lavoro.

a.2 forfettizzano l'indennità di trasferta, prevista dall'art. 19 del contratto, in modo che il suo importo sia invariabile per ogni giornata trascorsa in trasferta, sempre che l'assenza abbia durata superiore alle sei ore.

L'importo giornaliero può essere:

quello dell'indennità da 12 a 18 ore;

quello dato dalla media aritmetica dei tre valori giornalieri, previsti dallo stesso art. 19;

quello della media ponderale, calcolata in ragione delle trasferte compiute nel mese, per gli importi previsti per i tre periodi giornalieri di assenza (6-12; 12-18; 18-24). Tale importo giornaliero si moltiplica per 22.

a.3 Si sommano i due importi totali mensili dei compensi del lavoro straordinario e dell'indennità di trasferta, calcolati secondo le regole suddette, ed il risultato della somma costituisce il compenso forfetario mensile, spettante al lavoratore, per 22 giornate di attività.

a.4 I compensi per viaggio si calcolano dividendo le ore totali retribuite per lavoro ordinario e straordinario, per la durata dei singoli viaggi e si ottiene il numero dei viaggi eseguibili durante il mese, in ragione della durata di ciascuno.

Si divide il compenso totale mensile forfettizzato, per il diverso numero dei viaggi che si compiono durante il totale del tempo di lavoro (ordinario e straordinario), e si ottiene il compenso per ciascun viaggio.

a.5 Affinché l'accordo di forfettizzazione sia legittimo, il lavoratore, nel ricevere il foglio paga, deve conoscere il numero delle ore totali così compensate; tale numero si ricava, dividendo il totale di cui al punto precedente, per l'importo orario del compenso per lavoro straordinario.

La durata dei viaggi è data dalle statistiche aziendali, secondo i risultati medi ottenuti osservando le regole di ordinaria diligenza; in relazione alla durata, si determina necessariamente anche la lunghezza dei viaggi.

Ai compensi per viaggio, possono essere previsti compensi aggiuntivi:

- per specifiche operazioni accessorie e complementari;
- per partenza in determinate giornate e soste in trasferta.

Il metodo di forfettizzazione illustrato nel punto A, assicura al lavoratore, anche nel caso in cui il totale dei compensi per viaggio, diviso per le giornate di attività in trasferta, dia un importo

giornaliero inferiore a quello dell'indennità forfetizzata di trasferta, il pagamento di tale indennità forfetizzata, che costituisce, il valore giornaliero minimo irriducibile.

In questo modo, con la retribuzione contrattuale mensile per lavoro ordinario, il lavoratore riceve un compenso non inferiore al 75 per cento circa del compenso che riceverebbe per l'attività prestata nella misura massima consentita.

I compensi per viaggio possono essere integrati con quelli di cui al punto B) quando i tempi di carico e scarico e di presenza a disposizione sono molto variabili e non statisticamente accertabili.

b) Compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi

Al fine di consentire il calcolo agevole delle competenze mensili del personale viaggiante, salva la facoltà di conguaglio da effettuarsi con le modalità e nei tempi di decadenza infra specificati, le parti convengono di utilizzare i seguenti criteri contabili, validi quale parametro sia per la diaria di trasferta sia per la retribuzione oraria.

b.1 ai fini retributivi, la durata delle prestazioni mensili è determinata tra le parti sulla base di:

un tempo di percorrenza delle tratte effettuate nell'espletamento del servizio, determinato sulla scorta della velocità media, definita tenendo conto dei tempi di guida e delle pause previste dal regolamento CEE 3820;

un tempo medio definito in via forfetaria per altre operazioni complementari;

tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

In relazione all'effettiva organizzazione del lavoro esistente in azienda e sulla base dei tempi di percorrenza medi occorrenti per l'espletamento dei viaggi, viene pertanto definita in via teorica, mediante l'applicazione delle tabelle e dei criteri sopra indicati, la prestazione lavorativa mensile di ogni singolo autista, calcolata in ragione delle percorrenze effettuate nell'arco del mese divise per il dato della velocità media sopra individuato, a cui si sommano le ore dovute al totale delle operazioni di carico e scarico svolte, quelle dovute per le operazioni di rifornimento e piccola manutenzione del mezzo e quelle derivanti dal tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

La prestazione lavorativa mensile che, applicando le tabelle ed i criteri di cui sopra, risulterà in eccedenza rispetto alle 188 ore nell'arco di 4 settimane, verrà contabilizzata ai fini retributivi come lavoro straordinario.

Le parti effettueranno periodicamente una verifica sulla effettiva prestazione resa dal personale viaggiante; nel caso in cui dall'esame dei dischi e dalla documentazione di trasporto fornita dal dipendente, risultino dati di prestazioni difformi rispetto a quanto predeterminato in via teorica, le parti provvederanno a rideterminare le spettanze retributive per lavoro ordinario e straordinari dei dipendenti interessati, con applicazione analitica delle disposizioni del CCNL di categoria.

b.2 Analoghi criteri valgono per la determinazione delle diarie di trasferta; a tali fini vengono stabiliti gli importi spettanti per ogni singola destinazione, desunti in ragione dei valori giornalieri convenuti tra le parti e delle ore di presumibile durata dei viaggi, determinate a seguito di una verifica congiunta sulla organizzazione del lavoro esistente ed in ragione dei parametri e dei criteri di cui sopra; detti importi, ancorché determinati in maniera forfetaria per semplicità di calcolo,

assolvono una funzione meramente restitutiva e vanno a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle proprie mansioni.

c) accordi per fasce di impegno giornaliero

c.1 Si definiscono le fasce di impegno giornaliero secondo quanto previsto dall'art. 11 e 11bis comma 2

c.2 Si definiscono i tempi di riposo di cui al regolamento CEE 3820/85. A ciascuna fascia di impegno giornaliero viene attribuito un compenso per un numero predeterminato di ore di straordinario ed un trattamento di indennità di trasferta tenuto conto dei tempi di impegno.

La trasferta può essere forfettizzata sui valori delle fasce o applicata nelle singole fasce così come prevede il contratto. Il valore della trasferta può variare anche considerando se il periodo lavorativo delle fasce più basse impegna la fascia oraria del pranzo e/o la fascia oraria della cena.

La prestazione di lavoro, così determinata, dovrà essere eseguita osservando regole di ordinaria diligenza.

Le fasce di impegno giornaliero saranno valutate secondo criteri obiettivi quali, ad esempio, la velocità commerciale o altri parametri, che siano determinabili tra le parti nell'ambito aziendale, per calcolare i risultati delle prestazioni lavorative, agli effetti della forfettizzazione.

Tale modello di accordo è aziendale ed eventualmente anche territoriale.

Conciliazione ed arbitrato: regolamento

In applicazione dell'art.11 bis e della relativa clausola compromissoria si conviene il seguente regolamento.

Premesso che:

- ai sensi dell'articolo 11, lettera g) della legge di delega 15 marzo 1997, n.59, il legislatore delegato (decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80 e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n.887) ha provveduto a dettare una disciplina che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali, plurimi e di serie nella materia del lavoro ex articolo 409 c.p.c.;

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzate dai contratti o accordi collettivi di lavoro;

- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro, le parti stipulanti intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie, sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, ferme restando quelle già in atto;

- al fine di incentivare l'applicazione delle procedure di conciliazione e delle procedure arbitrali previste dalla legge, le parti stipulanti si impegnano a richiedere immediatamente al Governo provvedimenti volti al sostegno di dette procedure.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A: Tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura, che viene così definita:

L'ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante *dell'Organizzazione Sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione Imprenditoriale Territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.*

Il lavoratore o, in caso di controversie plurime e di serie, i lavoratori, che intendono proporre ricorso innanzi al Giudice del Lavoro, possono rivolgere richiesta scritta, con lettera raccomandata a.r., alla Segreteria dell'Ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r., al datore di lavoro interessato. *L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della domanda, l'esposizione completa dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'ammontare delle somme eventualmente richieste, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Segreteria, il nominativo del rappresentante dell'Organizzazione Sindacale di cui al punto 1, cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui attore sia il datore di lavoro. (art. 69 bis, comma 3, lettera c), del D.Lgs. 29 del 1993).*

Le parti con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive OO.SS., si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 411 c.p.c.

Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'articolo 411 c.p.c.

Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, che deve contenere:

i rispettivi termini della controversia

le rispettive prospettazioni

le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti

la proposta di definizione della controversia e/o i motivi del mancato accordo formulati dall'Ufficio.

Le parti possono altresì, indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo

verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c. fermo restando quanto previsto al precedente punto 7.

La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B: Arbitrato.

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al

punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c. fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., *le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS.* firmatarie del presente accordo provvedono a costituire il collegio arbitrale anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell' *Associazione imprenditoriale* territoriale designato dall'azienda, e dal Presidente scelto di comune accordo.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4, per rotazione o altri criteri da individuare da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di giuristi e/o esperti della materia individuati concordemente dalla Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dalle *Associazioni Imprenditoriali*.

Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 c.p.c.

La richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso la segreteria del collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a.r., alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o *le Associazioni imprenditoriali* entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6, parte A del presente accordo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a.r. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta, alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte.

Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Il Collegio arbitrale, nella sua decisione, può essere tenuto, a richiesta delle parti, al rispetto del contratto collettivo e delle norme inderogabili di legge.

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti stesse, come pure del presidente

designato ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere come stabilito nei punti precedenti.

L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del

Presidente è di competenza delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali, che stabiliscono i tempi di durata del Collegio.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi in forma prevalentemente

orale, secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti, interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le parti possono essere assistite da Organizzazioni Sindacali e/o da esperti di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria memorie e repliche.

Il Collegio emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento,

presso la Segreteria, della conferma scritta di cui, al precedente punto 4.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.

Fermo restando a carico delle parti della controversia, l'onere relativo alle spese ed

agli onorari spettanti agli arbitri indicati nel Collegio e gli eventuali esperti in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale saranno divise in parti uguali dagli interessati.

Nel caso di azione di accertamento, a norma dell'art.11 bis, n.5, 2° comma, le spese sono a carico della parte che promuove l'azione stessa.

Sono a carico del datore di lavoro, se l'azione è promossa con l'accordo delle parti, che deve essere concluso in forma scritta e depositato col ricorso al collegio.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente tribunale per errore,

violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c., delle norme inderogabili di legge e di quanto previsto nel presente accordo.

C: Durata dell'accordo e procedura di verifica

Il presente accordo è sperimentale ed ha durata triennale e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza se nessuna delle parti firmatarie comunicherà all'altra disdetta, con lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

Di anno in anno, le parti procederanno ad un incontro di verifica circa la funzionalità della presente intesa. Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Entro 60 giorni dalla firma, le parti definiranno quali saranno le strutture regionali e le segreterie d'ufficio per l'applicazione, anche graduale, del presente accordo.

Con successivi accordi sarà stabilito il luogo ove le Commissioni di conciliazione e i Collegi arbitrali saranno costituiti, le competenze spettanti ai componenti dei Collegi. Quanto alla competenza territoriale per le controversie si applicano le disposizioni del codice di procedura civile.

Art. 24 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

- del coniuge anche se legalmente separato;
- del convivente more uxorio;
- di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);
- di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dell'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

6. In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma cinque. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.

In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 24 bis – Permessi per gravi e documentati motivi familiari.

1. Il lavoratore può richiedere e usufruire di un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n.53 e dell'art.2 del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n.278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n.52 concernente congedi per eventi e cause particolari").

2. Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta del congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art.2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n.278.

3. Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo, si computano anche le frazioni di mese.

4. Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto: non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

5. Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

6. Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

7. Entro quindici giorni di calendario dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa; l'eventuale diniego, la concessione solo parziale, la proposta di rinvio devono essere motivati:

- dal mancato rispetto delle condizioni previste dalla legge o dal regolamento di attuazione;
- da ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del lavoratore.

8. E' data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

9. In caso di parziale accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo perché la durata richiesta è incompatibile con quella del rapporto di lavoro stesso, per avere già concesso congedi per durata superiore a 3 giorni, per essere stato il dipendente assunto in sostituzione di lavoratore assente per motivi di congedo di cui al presente articolo.

11. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

Art. 25 - Diritto allo studio/formazione continua

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

4. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

6. I lavoratori che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono:

- frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;
- migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;
- frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali,

potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

7. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui ai commi 5 e 6 non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data dell'1.1.2001 e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 gg., alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi. In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

Art.29 - Tutela della maternità

All'art.29 comma 1 aggiungere:

1) e dalla legge 53/2000 e successivi decreti ministeriali e circolari applicative ... ecc.

All'art. 29 aggiungere comma 6:

6) il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'articolo 7 comma 1 e successivi ex lege 1204/71, modificato dall'articolo 3 comma 2 della legge 53/2000, deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruizione di tale diritto.