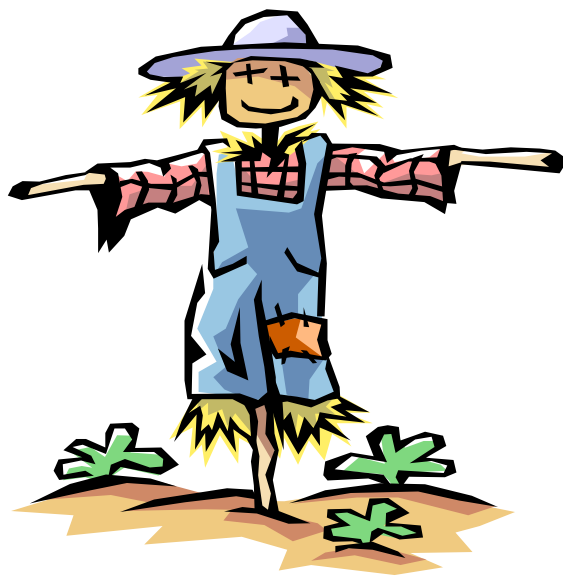


# **ALLEGATO 1**

## **tipologie di lavoro**



# **Cooperativa Sociale SI PUO' ONLUS**

**Il presente allegato è parte integrante del Regolamento Interno della cooperativa sociale Si Può ONLUS approvato dall'assemblea dei soci in data 27.11.2004**

**Nell'allegato vengono riportati gli articoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo;**

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo**

### **Art. 26 - Lavoro a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs. n°61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ha la funzione di:

favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;  
consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme :

- di tipo orizzontale,
- di tipo verticale,
- di tipo misto, una combinazione tra le due precedenti fattispecie.

Ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale viene riconosciuta una indennità ad personam in cifra fissa pari all'importo erogato a tale titolo con l'ultima mensilità.

Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti. Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art.5 del D.Lgs. n°61/2000 concordano quanto segue:

le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale, nell'ambito delle attività di cui all'art.9 lettera C punto 2. I tempi di informazione e di esercizio del diritto di precedenza potranno essere oggetto di verifiche e modifiche garantendo la necessaria tempestività. In assenza della definizione delle procedure di cui al comma precedente l'espletamento complessivo delle procedure e della loro definizione dovrà essere concluso entro dieci giorni.

Le imprese, altresì, procederanno semestralmente a fornire informazioni sulle opportunità di assunzioni a tempo pieno. Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

**A)** Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

l'eventuale periodo di prova;

ai sensi dell'art.2 comma 2 del D.Lgs. n°61/2000, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno; la qualifica assegnata.

**B)** La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

I contratti individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi.

E' ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 L. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste paritetici.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in una unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della lavoratrice o del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva od organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti la attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai chilometri 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nell'ambito del confronto con le RSA, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. In tale ambito di confronto aziendale sarà valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

**C)** Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 61/2000 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto, adeguatamente motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale per il part-time di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art.3 comma 4, 2° periodo del D.Lgs. n° 61/2000\* pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.74. Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;

punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

per sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale prevista per tale istituto.

\* e, quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali,

**D)** Ai sensi e nel rispetto dell'art.3 commi da 7 a 10 (clausole flessibili) del D.Lgs. n°61/2000 e successive modificazioni, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente dell'R.S.A. da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto. In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra prospettate all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

**E)** Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lettera D, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili di cui alla lettera D).

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: 1. gravi esigenze di carattere familiare; 2. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico; 3. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma; 4. attività di studio e formazione di cui all'art. 68 e art. 69 del presente CCNL. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.

E' data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole flessibili o elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate nella prima parte

**F)** La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 74.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art. 26 del CCNL 8/6/2000 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.

### **Impegno tra le parti**

Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

### **Art. 27 - Contratti di Formazione e Lavoro (CFL)**

Per l'assunzione di personale con CFL si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia. In riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente CCNL, la sezione relativa risulta così modificata:

- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli 1°, 2°, 3°;
- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli 4°, 5°;
- professionalità elevate: quelle relative ai livelli 6°, 7°, 8°, 9°, 10°.

Nota a verbale:

il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003.

Per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dal D.Lgs. 276/03 art. 54 si fa riferimento all'accordo interconfederale del 11.02.2004, che si allega.

### **Art. 28 – Apprendistato**

#### **A) FINALITA' DELL'ISTITUTO**

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, convergono sull'utilità della diffusione del suo utilizzo, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità nel realizzare quanto previsto dall'art. 1 della L. 381/91 in materia di promozione umana e di integrazione sociale dei cittadini.

Preso atto della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del Patto per il lavoro del 24.09.96 e della legge 196/97, le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per rispondere adeguatamente alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e consentire da parte degli apprendisti l'acquisizione di professionalità conformi.

**B) AMMISSIBILITA'**

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del secondo, terzo, quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo livello della classificazione del personale di cui all'art. 47.
2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16 secondo comma della legge n. 196/97 è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto
3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 51 primo comma del presente CCNL, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lettera D

**C) LIMITI NUMERICI E DI ETA' PER L'ASSUNZIONE**

1. Considerato che la legge 196/97 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Ai sensi del primo comma dell'art. 21 legge 56/87 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che abbiano meno di tre lavoratori qualificati o specializzati.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 16 primo comma della legge n. 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate dal citato primo comma dello stesso art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

**D) DURATA DELL'APPRENDISTATO**

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati :

II, III, IV livello	36 mesi
V, VI livello	24 mesi
VII, VIII livello	18 mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni dell'accordo in essere. Per gli operatori del IV livello se in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di sei mesi.

2. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto del presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore a diciotto mesi.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Nel caso di apprendista minore, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
5. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa l'andamento dell'impegno formativo di questi.
6. L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.
7. Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata idonea certificazione di avvenuta formazione.

**E) ASSUNZIONE**

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, al quale dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il percorso formativo in cui saranno impegnati e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

**F) PERIODO DI PROVA**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in :

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli II, III e IV;
  - 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli V e VI;
  - 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli VII e VIII;
- durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

**G) TUTOR**

Per quanto concerne la figura del tutor e dei suoi compiti si fa riferimento allo specifico Decreto Ministeriale 28.02.2000.

**H) TRATTAMENTO NORMATIVO**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto.
2. Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro.

**I) TRATTAMENTO ECONOMICO**

La retribuzione degli apprendisti risulta determinata dalle percentuali dei minimi contrattuali conglobati mensili di cui all'art.75, come dalla seguente tabella:

Livello	I^ metà periodo di apprendistato	II^ metà periodo di apprendistato
II, III, IV	80	90
V, VI	85	95
VII, VIII	90	95

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni degli accordi in essere.

**L) DURATA IMPEGNO FORMATIVO**

La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

<i>TITOLO DI STUDIO</i>	<i>DURATA</i>
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o laurea	60

Nel secondo livello di contrattazione potranno essere stabiliti una durata e differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

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

**M) CONTENUTO DELLA FORMAZIONE**

1. Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati od emanandi in attuazione di quanto previsto dall'art.16 secondo comma legge 196/97, i contenuti delle attività formative esterni all'azienda saranno quelli elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.
2. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:
  - a) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'art. 2 lettera a) del Decreto Ministero del Lavoro 8.04.98, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:
    - competenze relazionali;
    - organizzazione ed economia;
    - disciplina del rapporto di lavoro;
    - le misure collettive di prevenzione e sicurezza ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
  - b) I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto Ministero del Lavoro 8.04.98, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
    - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
    - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
    - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);
    - conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
    - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
 Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenza linguistico – matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.
3. Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali datoriali e/o sindacali.

Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del Lavoro affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

#### **N) ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

1. Ai sensi dell'art.19 legge 125/55, qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art.2118 del Codice Civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.
2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
3. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circoscrizionale i nominativi degli apprendisti, dei quali per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### **O) DISPOSIZIONE FINALE**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato o di istruzione professionale, le parti faranno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

In caso di modifica delle stesse l'adeguamento sarà automatico tranne che per le parti rinviate alla contrattazione collettiva per le quali si procederà a specifico incontro tra le parti entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento dispositivo.

### **Art. 29 - Lavoro ripartito**

#### 1) Definizione, costituzione e svolgimento

Il contratto di lavoro ripartito (o "job sharing") consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.

I lavoratori devono informare preventivamente per iscritto il datore di lavoro dell'esercizio delle possibilità di sostituzione o della modifica consensuale di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma precedente sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore. Il termine di preavviso sarà indicato negli accordi di cui al comma precedente.

Negli accordi individuali di sottoscrizione del contratto di lavoro ripartito, saranno indicate le modalità attraverso cui i coobbligati realizzeranno l'impegno alla esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

#### 2) Trattamento economico e normativo

La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria IVS, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni, il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta la integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

### **Art. 30 - Telelavoro**

#### 1. Definizione

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

#### 2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente CCNL.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

### 3 Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 Codice Civile e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

### 4 Collegamenti telefonici

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

### 5 Arredi

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

### 6 Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

### 7 Comunicazione, informazione.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

### 8 Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

### 9 Diritti sindacali

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

### 10 Controlli a distanza

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. Firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4

della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

#### 11 Sicurezza

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (Dlgs 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del Dlgs. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

#### 12 Riservatezza

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

### **Art. 31 - Lavoro Temporaneo**

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23.07.98 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente CCNL.

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto dall'art. 20 della legge 276/03.