

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 30, fermo restando quanto previsto dall'art. 31.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

Articolo 39 - LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvisate di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Articolo 40 - RIPOSO SETTIMANALE

ALL'ARTICOLO 51 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, ~~entro il normale prima dell'inizio dell'~~orario di lavoro nella giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.

A far data dal 13 settembre 2011 i datori di lavoro dovranno acquisire l'attestato di inidoneità al lavoro solo attraverso i servizi on line messi a disposizione dall'INPS; il lavoratore è esonerato dall'invio dell'attestato, fermo restando l'obbligo dello stesso di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia al datore di lavoro secondo i due commi precedenti.

~~Qualora il datore di lavoro ne faccia richiesta,~~ il lavoratore fornirà all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

È fatto salvo quanto stabilito in materia dalle leggi e dagli accordi a livello interconfederale.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.1970 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione, **ad integrazione dei trattamenti INPS**, dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto per il comparto dal presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro **indennizzabili dall'INAIL**, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

1^ NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

2^ NOTA A VERBALE

Le parti affidano ad una Commissione paritetica, formata da 6 componenti (3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), che verrà costituita entro il mese di settembre 2021 nell'ambito dell'Organismo Nazionale Bilaterale (ONBSI), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.

Alla Commissione paritetica è attribuito il compito di definire con l'INPS una convenzione, i cui eventuali oneri saranno posti a carico dell'ONBSI, per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia nelle imprese del settore che applicano il presente CCNL.

In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'INPS, i dati delle micro-assenze per malattia saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'INPS, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente CCNL che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2024, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.

Nel caso in cui i dati forniti dall'INPS evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il presente CCNL una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.