

ART. 30 – PERIODO DI PROVA

... omissis...

Il trattamento economico **integrativo a carico dell'azienda** e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

... omissis...

ART. 32 - LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e R.S.U. verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative di cui all'art. 24, punto 4.3, del presente contratto, si studieranno le opportune iniziative perchè gli Enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda. Le parti in sede nazionale provvederanno a definirne i compiti e le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Tali permessi, nel limite del monte ore mensile di cui sopra, sono frazionabili e fruibili per gruppi di quattro ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale orizzontali) per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Per l'equiparazione dei periodi di permesso utilizzati su base oraria con quelli su base giornaliera si fa riferimento ai criteri di cui all'art.56 del presente Contratto. Viene fatta salva la calendarizzazione oraria giornaliera prevista dalla legge qualora l'invalidità sia riconosciuta direttamente al lavoratore o al lavoratore genitore con figli disabili fino a 3 anni di età, per cui è possibile fruire 2 ore al giorno di permesso L.104/1992 e dal Dlgs 105/2022.

Nei casi di inidoneità sopravvenuta alla mansione specifica (da disabilità o peggioramento delle condizioni esistenti al momento dell'assunzione) le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art.5 bis della Legge n.104/1992 sugli "accomodamenti ragionevoli".

ART. 33 - ORARIO DI LAVORO

... omissis ...

