

**Art. 29 – Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.
2. Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì.
3. La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie e termine dell'attività lavorativa non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da Accordi territoriali.
4. A norma della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, ai genitori di minori che presentano disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (D.S.A.) e disturbo pervasivo dello sviluppo (D.S.P.), potranno essere assegnati turni di lavoro con le caratteristiche indicate al successivo comma 5, lett. a). La relativa circostanza dovrà essere comprovata da apposita documentazione. In ogni caso il beneficio potrà essere concesso ad uno solo dei genitori.
5. Su richiesta di almeno una delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente CCNL, potranno essere raggiunte intese/accordi territoriali, a valere anche per una singola agenzia, in merito a:
  - a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;
  - b) Eventuale apertura nel turno antimeridiano del sabato, con termine alle ore 13.
  - c) Un orario di chiusura e termine dell'attività lavorativa diverso da quello indicato al comma 3;
  - d) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale, in particolari situazioni organizzative, ad esempio: località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili;
  - e) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);
  - f) Orario giornaliero continuato dell'agenzia, ferma restando l'applicazione della vigente normativa in materia di intervallo per il pranzo;
    - a) Modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 10, compreso il valore della prestazione sostitutiva della mensa;
    - b) Modalità di organizzazione e fruizione dei corsi di aggiornamento previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione al RUI-ISVAP ovvero di altri corsi formativi resi necessari da disposizioni di legge o amministrative, cui si applicano le disposizioni dell'art. 9 del presente CCNL.
6. Le suddette intese/accordi territoriali dovranno essere sottoscritte da almeno una delle Associazioni datoriali firmataria del presente contratto e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.
7. A seguito di intese sui precedenti punti b), c), d), e) e/o f) potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore.
8. Qualora localmente non sia stato possibile raggiungere l'accordo sui punti b), c), d), e) e/o f) le parti sono impegnate a demandare, anche non congiuntamente, la vertenza a livello nazionale, interessando le Parti Sociali firmatarie.
9. Sono fatte salve eventuali intese già raggiunte a livello territoriale e/o aziendale.
10. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti. Ai soli fini contrattuali,

e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore:

- per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese);
- per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).

Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data del 12/4/2007 (data di sottoscrizione del verbale presso il Ministero del lavoro); allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.

11. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale, come previsto al comma 5 del presente articolo.

### **TITOLO XIII PERMESSI E CONGEDI**

#### **Art. 43 - Permessi**

1. L'agente su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi.
2. I permessi di cui al punto 1 competeranno nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.
3. L'agente accorderà permessi retribuiti per visite mediche e terapie documentate.
4. Durante l'assenza per i permessi di cui ai commi 1 e 3 la retribuzione decorre normalmente.
5. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, 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. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 29 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.
6. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.
7. I lavoratori che fruiscono delle agevolazioni di cui al comma precedente sono tenuti a produrre la relativa documentazione.

#### **Art. 55 - Congedi parentali ad ore.**

1. La presente regolamentazione attua quanto disposto all'art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come previsto con l'interpello Min. Lavoro n. 25 del 2013.
2. La volontà di avvalersi della fruizione ad ore di uno o più mesi del periodo di congedo parentale spettante in base all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando:
  - i) Il numero di mesi interi di congedo parentale da convertire ad ore e la relative date di inizio e termine,
  - ii) La programmazione mensile delle ore di congedo, in accordo con le esigenze aziendali;

3. Nella comunicazione di cui sopra la madre lavoratrice dovrà dichiarare di rinunciare a richiedere all'INPS il contributo economico di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della Legge 92/2012;

4. La possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale in ore è ammessa anche in più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge per ogni figlio al genitore lavoratore;

5. Eventuali variazioni delle modalità di fruizione rispetto a quanto comunicato dal lavoratore, come previsto al precedente punto 2), dovranno essere concordate con il datore di lavoro, ferma restando la facoltà, per quest'ultimo, di non aderire alla variazione richiesta;

6. La fruizione del congedo parentale ad ore è cumulabile con i permessi previsti dalla Legge e/o dal CCNL.

7. In ogni caso i genitori lavoratori che usufruiscono dei congedi parentali ad ore dovranno garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 2 ore giornaliere continuative;

8. Nel caso di insorgenza di malattia del bambino durante la fruizione del congedo parentale, il genitore interessato può richiedere al datore di lavoro ed all'INPS la modifica del titolo dell'assenza da congedo parentale a congedo per malattia del bambino e la conseguente sospensione del periodo di congedo parentale. Le ore di congedo parentale non utilizzate potranno essere oggetto di una successiva comunicazione di fruizione ai sensi del precedente comma 2;

9. Per ogni periodo mensile di congedo parentale ad ore richiesto il lavoratore dovrà inoltrare apposita domanda all'INPS, eventualmente cumulando più periodi mensili richiesti. Copia di tale domanda dovrà essere trasmessa al datore di lavoro;

10. A seguito della ricezione della copia della domanda di cui al punto 9, il datore di lavoro anticiperà mensilmente al lavoratore, in occasione della fruizione del relativo congedo, l'importo del trattamento economico a carico dell'INPS, se spettante, calcolato in base ai criteri previsti e regolamentati dalle legge per il mese o i mesi di congedo parentale trasformato ad ore. Il coefficiente per il calcolo della quota oraria del trattamento è pari al divisore la cui determinazione sarà a cura dell'INPS; la singola giornata lavorativa è equiparata, ai soli effetti del presente art. 55, ad ore 7 e minuti 30;

11. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione ha come oggetto esclusivo l'istituto del congedo parentale ed è ininfluente ai fini della disciplina e della fruizione di altri riposi e/o permessi previsti dalla legge o dal CCNL;

12. Decorsi 12 mesi dalla stipula della presente regolamentazione, a richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno per verificarne l'applicazione;

13. In caso di modifiche delle leggi riguardanti la materia, le Parti si incontreranno per armonizzare le norme contenute nel presente articolo con le nuove leggi.

#### **Art. 56 – Congedi per la malattia del figlio**

1. A norma dell'art. 47 T.U., entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
7. A norma dell'art. 48 T.U., i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti; essi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

#### **Art. 57 – Congedi per eventi e cause particolari**

1. A norma dell'art. 4 della Legge 53/2000, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
3. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche. L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 legge 104/92. Sarà considerata temporaneamente valida la copia della domanda, con relativa ricevuta, presentata dal lavoratore all'INPS, salvo conguaglio.
5. Ai lavoratori che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazioni di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 legge n° 104/92 e successive integrazioni e modifiche.
6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.