

ART. 7 - ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici.
2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai tre anni.
4. A titolo esemplificativo è consentita

ART. 16 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento.
2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 15, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:
 - del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
 - del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
 - del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.
4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorazione del 10%.
5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedute.
6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei

minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;

- per sostituire lavoratori in ferie;
- per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

ART. 24 - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
 - b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
 - c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.
 Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

l'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro le dimissioni della collaboratrice familiare in maternità (ex art. 55, comma 4, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151). Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi ed istituzioni, cui auspicano partecipino le Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto.

Dichiarazione a verbale:

Le Associazioni Datoriali firmatarie dichiarano di non condividere quanto sopra affermato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'eventuale completa parificazione delle tutele.

Per il testo integrale del nuovo contratto consultate il nostro sito www.assindatcolf.it

3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.
5. si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate

Dichiarazione a verbale:

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti della legislazione vigente, che esclude dal-

ART. 30 - TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.
2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

ART. 47 - CASSA MALATTIA COLF

1. La Cassa Malattia Colf eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia.
2. Le Parti si impegnano a definire apposito regolamento, entro il 30 aprile 2007, tempi e modalità delle prestazioni.