

VERBALE DI INTESA

23 LUGLIO 2008

Nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 22.5.2003, FEDERAMBIENTE e le OO.SS. FP CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI - FIADEL hanno definito in data odierna gli Allegati documenti che regolamentano il contratto di lavoro a tempo parziale (art.10), il contratto di lavoro a tempo determinato (art.11), il contratto di apprendistato professionalizzante (art.13 bis).

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che i predetti 3 Allegati documenti contrattuali restano di per sé privi di validità ed efficacia applicativa fino a quando non saranno recepiti formalmente dalle Parti stesse nel contesto di un unico Accordo che, integrando l'Accordo 30 giugno 2008 e successivi, completerà il rinnovo del CCNL.

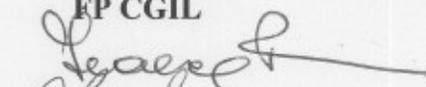
A tale fine le Parti sono impegnate a rincontrarsi il 30 e 31 luglio prossimi al fine di definire le residue materie in discussione: allegati alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante (profili professionali, schema di piano formativo individuale e linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione); sicurezza del lavoro/formazione; passaggio di gestione per fine contratto di appalto anche con le imprese aderenti a Fise.

FEDERAMBIENTE



Allegati 3

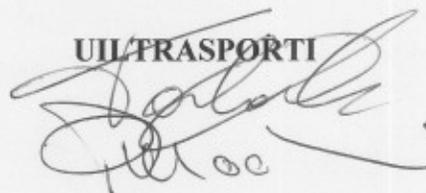
FP CGIL



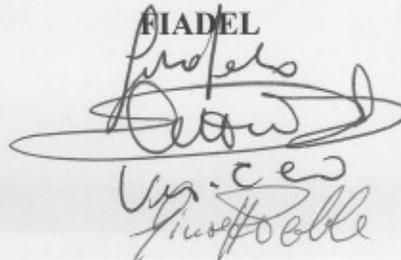
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



Addì 23 luglio 2008, in Roma

Federambiente

e

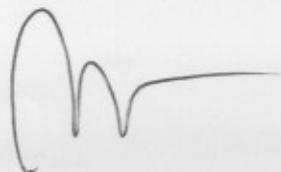
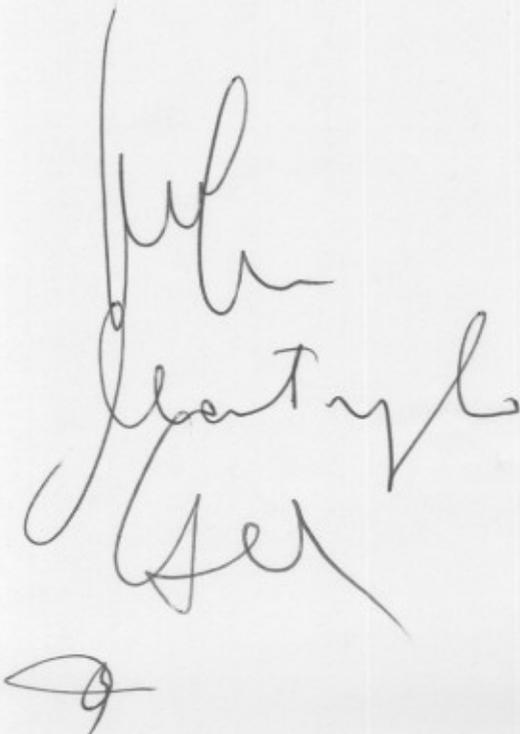
le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 22.05.2003

a modifica e integrazione di quanto stabilito all' art. 13bis dell'Allegato 2 (14.11.2007) all'Accordo nazionale 30.6.2008, definiscono la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

La presente disciplina verrà corredata, una volta definiti, dagli Allegati riguardanti i profili professionali, lo schema di piano formativo individuale e le linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione.

La presente regolamentazione entra in vigore dal ... 2008.



**ART. 13 BIS (NUOVO ART. 14) –
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

FINALITA' - FORMA

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato a conseguire una qualificazione, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.
2. Il contratto può essere stipulato con i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di qualifiche comprese tra il livello 2 e il livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 14 del vigente CCNL.
3. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative e istituti; fatto salvo quanto previsto dal comma 44.
4. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
5. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (con separato documento allegato al contratto) coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire;
 - c) la qualificazione al cui conseguimento finale è mirato il contratto di apprendistato, sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - e) il livello di inquadramento nei due periodi di formazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it are two smaller initials. In the center, there is a signature that looks like 'M'. On the right side, there are several more signatures and initials, some of which are more complex and less legible. A small number '2' is written at the bottom right of this group of signatures.

**PERIODI DI FORMAZIONE – INQUADRAMENTO –
RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE**

6. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in due periodi di formazione come stabilito dalla tabella seguente:

A		B		C
Durata 1° periodo formazione	Liv. inquad.	Durata 2° periodo formazione	Liv. inquad.	Durata complessiva contratto
Mesi		Mesi		Mesi
12	1	24	2B	36
16	2B	26	3B	42
24	3B	24	4B	48
24	4B	24	5B	48
24	5B	24	6B	48
24	6B	24	7B	48
24	7B	24	8	48
24	8	24	Q	48

Secondo quanto previsto dalla tabella di cui sopra, a decorrere dalla data di inizio di ogni periodo di formazione al lavoratore sono attribuiti il pertinente livello di inquadramento e la corrispondente retribuzione base parametrale, a termini dell'art. 14 del vigente CCNL.

7. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le medesime mansioni o funzioni presso la stessa azienda tramite un periodo di stage, tirocinio o di contratto a tempo determinato, è riconosciuta per il medesimo periodo la corrispondente riduzione del 1° periodo di formazione e comunque fino a un massimo di 6 mesi.
8. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le stesse mansioni o funzioni presso altro datore di lavoro per un periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuto detto periodo, con riduzione – fino a concorrenza – progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.
9. Ai lavoratori che abbiano svolto periodi di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione sono riconosciuti tali periodi, con riduzione progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.

Ch

Q

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TRATTAMENTO ECONOMICO/NORMATIVO – COMPUTO ANZIANITA'

10. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; semprechè le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
11. L'eventuale periodo di prova non può essere di durata superiore a quello previsto dall'art. 5 del vigente CCNL per il livello di inquadramento corrispondente alle mansioni o alle funzioni della qualificazione da conseguire.
12. Le indennità spettanti a norma dell'art. 29 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione; quelle, invece, di cui agli artt.20, 29 lett. E), L) e 30 sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.
13. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera B, del vigente CCNL, concernente la contrattazione di 2° livello, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.
Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. B, p.1 "Procedura di informazione, verifica e trattativa", il "Compenso per la qualità della prestazione" ed il "Compenso individuale di produttività" in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare di competenza.
14. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.
15. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
16. Conseguita la prevista qualificazione al termine del periodo di apprendistato, il rapporto di lavoro prosegue, senza alcuna soluzione di continuità, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).
17. In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

TRATTAMENTO PER MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

18. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro nonché per i periodi di

ricovero ospedaliero e/o day hospital è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 39 del vigente CCNL.

TRATTAMENTO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO

19. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio di lavoratrici e/o lavoratori non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.
20. Durante il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma 19 è corrisposto il trattamento cui all'art. 42 del vigente CCNL, con riguardo al livello di inquadramento del periodo di formazione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

TRATTAMENTO PER INFORTUNIO SUL LAVORO

21. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, nel caso di infortunio sul lavoro trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 40 del vigente CCNL.

FORMAZIONE

22. I profili formativi sono definiti, tenuto conto delle specificità delle singole imprese, a norma del Titolo VI, Cap. I, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni; ferme restando le regolamentazioni delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano, ove emanate.
23. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

In via esemplificativa, le parti individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- a) tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto:
 - competenze relazionali;
 - organizzazione ed economia;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - sicurezza del lavoro.
- b) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale:
 - conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

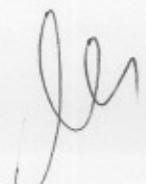
24. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato ai commi 41 e 42.
25. Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale e alla sicurezza del lavoro.
26. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.
27. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.
28. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.
29. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato sono registrate a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul "Libretto formativo del cittadino" di cui all'art.2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003 e al D.M.Lavoro 10.10.2005.

ORE DI FORMAZIONE

30. Le ore medie annue retribuite di formazione formale nel periodo pluriennale del contratto di apprendistato, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono pari a 120, di cui 40 ore dedicate alla formazione a carattere professionalizzante in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 60 ore di formazione formale.

La formazione di 120 ore medie annue retribuite è articolata per moduli, in via tendenziale così ripartita:

- a) 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti di carattere trasversale, con particolare riferimento a disciplina di sistema/settore e tecnico professionali non specificamente collegate alla singola realtà aziendale (a titolo meramente esemplificativo: i processi, i servizi, il mercato, la qualità);
in questo contesto, una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali e anche orientati alla specifica realtà aziendale.



In questo ambito, saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale considerata;

c) 30% del monte ore medio annuo dedicato alla formazione in affiancamento.

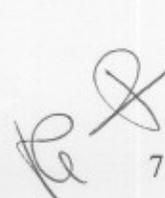
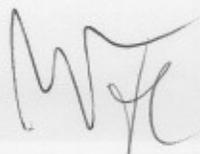
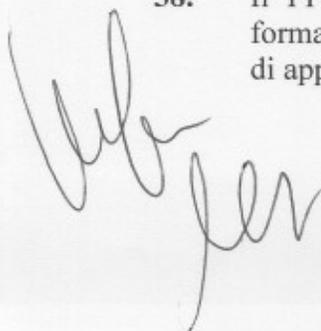
31. Qualora i lavoratori siano in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le complessive ore medie annue retribuite di formazione formale sono ridotte a 60, di cui 20 di formazione in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 30 ore di formazione formale.

TUTORE

32. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede la designazione del tutore incaricato della formazione specifica.
33. Le competenze e le funzioni del tutore aziendale sono quelle di cui al D.M. Lavoro 28.2.2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutore aziendale sono previste 12 ore retribuite di formazione.
Il tutore deve: possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; avere almeno tre anni di esperienza lavorativa; avere formazione e competenze adeguate.
34. Il tutore contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI).
Anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il tutore attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa che viene firmata anche dall'apprendista per presa visione.
35. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale che affianca non più di 5 apprendisti.
36. Nelle imprese fino a 14 dipendenti, il tutore può essere lo stesso imprenditore.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

37. Il PFI, il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce, con il contributo del tutore, il percorso formativo del lavoratore.
Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
38. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.



39. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
40. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.
In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA

41. Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.
Tale capacità è attestata:
- a) quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
 - b) dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione formale da erogare.
42. La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

43. La presente regolamentazione è integrata da profili professionali e dallo schema di piano formativo individuale.
Sono altresì allegati Linee guida di orientamento – non vincolanti – per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione.
44. Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
45. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. There are also some asterisks and a small number '8' at the bottom right.

FEDERAMBIENTE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP CGIL

[Handwritten signature]

FIT CISA

[Handwritten signature]

UILTRASPORTI

[Handwritten signature]

FIADDEL

[Handwritten signature]

Addi 23 luglio 2008, in Roma

Federambiente

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 22.05.2003

in sostituzione di quanto stabilito agli artt. 10 (contratto di lavoro a tempo parziale) e 11 (contratto di lavoro a tempo determinato) dell'Allegato 2 (14.11.07) all'Accordo nazionale 30.06.2008 dispongono quanto segue.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

CAPITOLO III – FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

A decorrere dal ..., l'art. 10 del CCNL 22.05.2003 è sostituito dal seguente.

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Il lavoratore a tempo parziale deve altresì produrre una dichiarazione dell'eventuale altro datore di lavoro con il quale sia in corso un rapporto di lavoro.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto.
Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL, per quanto applicabili.
3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
 - a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 17, lettera B, comma 2, per il personale a tempo pieno;
 - b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
5. All'atto dell'assunzione, per tutte le modalità lavorative di cui al comma 3, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, sempreché il lavoratore non abbia altri rapporti di lavoro in corso la cui misura non sia superiore al predetto 50%.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore.
7. Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.
8. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma 9.

9. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
10. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
11. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
13. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.
L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
14. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
15. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
16. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica, di cui al comma 10, a causa dei seguenti motivi:
a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 38 del CCNL;
- qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione della predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.
17. Ai fini di cui al comma precedente, la disdetta è inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi 180 giorni calendariali successivi alla data della stipula della clausola elastica di cui al comma 10. La disdetta deve essere corredata da idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al comma 16. Verificata l'idoneità di tale documentazione,

l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della disdetta, che ha effetto a partire dal 30° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

18. E' fatta salva la possibilità, per le aziende e i lavoratori, di stipulare un nuovo patto scritto relativo all'adozione della clausola elastica di cui al comma 10.
19. Ai sensi della normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:
- necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
 - sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
 - esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 180 giorni calendariali consecutivi.
- Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.
- Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
20. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i seguenti motivi in atto:
- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
 - b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
 - c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
 - d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 38 del CCNL;

qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

 Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata da idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

21. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
22. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.
23. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore procapite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota

oraria – determinata ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

24. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
25. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, lettera A, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 19, comma 3, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.
26. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
27. A termini dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, il personale a tempo parziale è compensato con la retribuzione, di cui all'art. 24 del vigente CCNL, stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
28. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.
Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.
29. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
30. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
31. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro _____ a _____ tempo _____ parziale.
Tale diritto di precedenza è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato + con

priorità per i dipendenti a tempo parziale di cui al comma 32 -, occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; semprechè gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art.65 lett.d).

A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata anche a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

32. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute a termini del primo capoverso, l'azienda terrà conto prioritariamente delle domande dei dipendenti secondo le seguenti fattispecie:

- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché il caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992;
- lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dipendente con figli di età inferiore ai tre anni;
- lavoratori studenti fruitori dei benefici di cui all'art. 38.

A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata anche a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

33. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

34. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.
35. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno:
- a) il 18% nelle aziende fino a 500 dipendenti;
 - b) il 13% nelle aziende con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.
36. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la metà dell'orario normale a tempo pieno.
37. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.

* * *

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

A decorrere dal ..., l'art. 11 del CCNL 22.05.2003 è sostituito dal seguente.

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
3. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a) ferie;
 - b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
 - c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;

- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative, aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) lavori stagionali;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
- l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 15.8.1991, n. 277 o dell'art. 17 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive integrazioni normative;
- m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
 2. infortunio sul lavoro;
 3. aspettativa legale e contrattuale;
 4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
 5. permessi sindacali di cui all'art. 55, paragr. III del presente contratto;
 6. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.

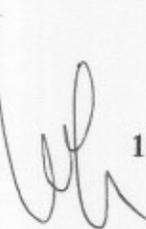
4. Il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h) non può eccedere mediamente nell'anno:

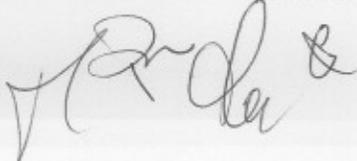
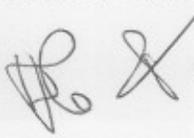
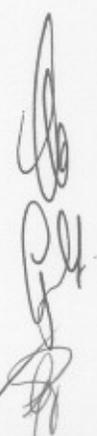
- a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;
 - b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;
- in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

Per totale del personale inquadrato si intende il personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale, computandosi quest'ultimo secondo il criterio di cui all'art. 10, comma 36.

- 5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 3.
- 6. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.
- 7. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

8. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).
9. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
12. 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 motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
13. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.
14. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.
15. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui ai commi 18 e 19, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
16. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero

venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

17. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
18. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 15.
19. In deroga a quanto disposto dal precedente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta per una durata non superiore a otto mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.
20. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, introdotto dalla legge 24.12.2007, n. 247, le disposizioni di cui ai precedenti commi 18 e 19 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del comma 3, lettere a) e i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.
21. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestatato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
22. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

23. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
24. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
25. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; fermo restando il prioritario diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 31.

Rispettati i diritti di precedenza di cui al precedente capoverso, per le eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato disposte a termini del medesimo capoverso l'azienda terrà conto per il 60% dei lavoratori che siano stati assunti a termine, con uno o più contratti, con superamento del periodo di prova, per un periodo complessivo non superiore a sei mesi.

Quanto previsto dal presente comma 25 non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro intercorsi con l'azienda siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

26. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 20 ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
27. Il diritto di precedenza di cui ai commi 25 e 26 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.
28. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 25 e 26, prevale l'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
29. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del presente CCNL.
30. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, "livello aziendale", del presente CCNL.
31. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.

32. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Per quanto concerne, in particolare, la Disciplina transitoria di cui all'art. 1, comma 43, della legge n. 247/2007, le Parti si danno atto delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro con circolare n. 13/2008 del 2 maggio 2008.

* * *

DICHIARAZIONE FINALE IN CALCE AL CAPITOLO III

Le parti stipulanti

si impegnano a rincontrarsi tempestivamente

a richiesta di una delle parti medesime:

- a) qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino le discipline di cui ai presenti artt. 10, 11, 12, 13, 13bis (nuovo art. 14) ovvero disciplinino ulteriori forme del rapporto di lavoro non regolate dal presente Capitolo III, onde assumere conseguenti determinazioni ai fini del presente CCNL. Durante i predetti periodi, le parti stipulanti non potranno in essere comportamenti unilaterali;
- b) per un monitoraggio sulla materia, avuto riguardo anche ai processi di trasformazione in atto nelle imprese e nelle società del comparto".

* * *

