

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NAZIONALE

Con riferimento a quanto dichiarato all'art. 21 del vigente CCNL vengono definiti, di seguito, i contenuti delle materie rinviate:

ART. 21

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'istituto del contratto di apprendistato rientra tra le forme di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani ed è valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo.

Il **Testo Unico sull'Apprendistato** (D.Lgs. 167/2011), le successive modifiche ed integrazioni, inclusa la Legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero), fermo restando le disposizioni vigenti in materia di diritto e dovere di istruzione e formazione, definisce le seguenti tre tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore ai 25 anni;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni.

Requisiti

Il contratto di assunzione deve essere in forma scritta e deve contenere:

- la prestazione oggetto del contratto
- il periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per la lavoratrice o il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello di inquadramento finale, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso;
- il trattamento economico
- la qualifica e la posizione economica che potrà acquisire al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato.

Dovrà inoltre essere redatto da parte del datore di lavoro un piano formativo individuale, definito e consegnato alla lavoratrice o al lavoratore entro trenta giorni dalla stipula del contratto.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori e lavoratrici di acquisire le competenze per le quali occorre un percorso di formazione professionale.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni previste nella classificazione del personale di cui all'art. 44 del CCNL e comprese:

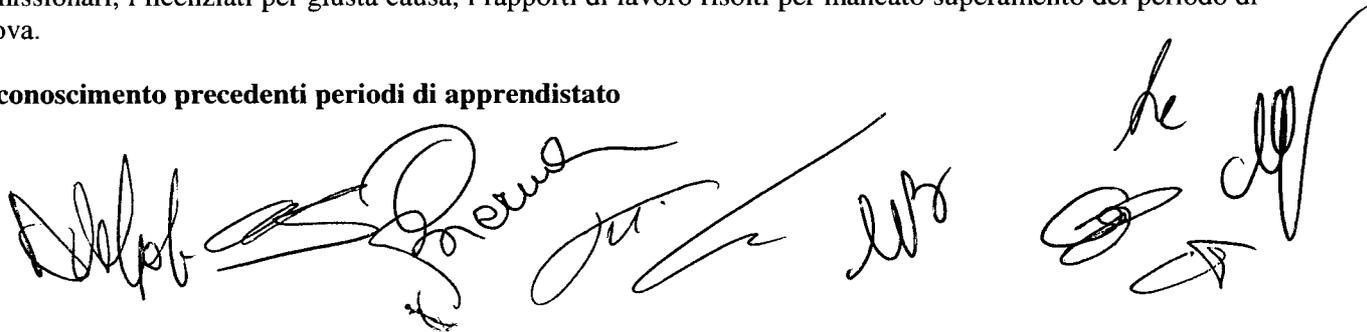
- nelle categorie A, B, C alle posizioni 1 e 2,
- nella categoria D, E, F alla posizione 1 e con esclusione delle funzioni di medico e di psicologo

Limiti numerici – Conferme

Il numero di apprendisti non potrà superare (3 a 2) delle lavoratrici e dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso la Struttura Associativa. La Struttura Associativa che non ha alle proprie dipendenze lavoratrici o lavoratori qualificati o specializzati, o comunque ne ha in numero inferiore a tre, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La Struttura Associativa non potrà procedere all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% delle lavoratrici e dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti (ai sensi dell'art.1 comma 19, detta percentuale, per i 36 mesi successivi all'entrata in vigore della legge, è fissata nella misura del 50%). Non si contano nel numero i dimissionari, i licenziati per giusta causa, i rapporti di lavoro risolti per mancato superamento del periodo di prova.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature, a large stylized initial, and several other scribbles and initials.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro

La Struttura Associativa ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire all'interno della sua organizzazione, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratrice o lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti al ruolo o funzione per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna all'azienda finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

La Struttura Associativa darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Struttura Associativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera c), sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 151/2001.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

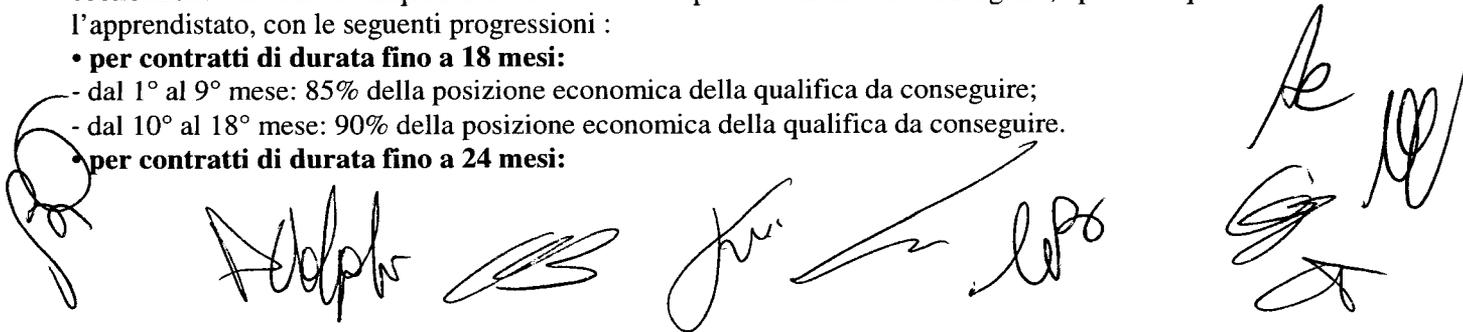
Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art.77 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni :

• per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

• per contratti di durata fino a 24 mesi:



- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

• **per contratti di durata fino a 36 mesi:**

- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato come previsto dall'art. 73 del vigente CCNL, in relazione al proprio trattamento economico.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

- A 18 mesi**
- B - C 24 mesi**
- D - E - F 36 mesi**

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%
- dal 10° al 18° mese: 90%.

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

La "formazione interna"

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4 comma 2 D.Lgs. n.167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - come previsto dai successivi commi in tema di durata della formazione - e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali definiti a livello nazionale.

Tutor aziendale

All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor individuato dalla Struttura Associativa.

Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna alla Struttura Associativa e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle realtà lavorative con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle realtà lavorative fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Durata della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso

Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, OSS, Animatore, ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

Formazione: contenuti e modalità di erogazione

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro.

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà della Struttura Associativa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere le attività, la mission, i servizi del settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di processo, di contesto e di risultato..

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rinvia all'art. 44.

La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Strutture Associative, ai sensi del D. lgs. 6 settembre 2001 n. 368 in attuazione della Direttiva 1999/70/CE, possono apporre un termine alla durata del contratto di lavoro. Il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

A titolo esemplificativo:

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (attività di soggiorni estivi, ecc.);
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture in situazioni di carattere contingente e durante il periodo di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Struttura Associativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con AA.SS.LL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permessi e/o aspettative concessi dall'Amministrazione;
- f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo di assenza (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.);
- h) per le assunzioni legate ad esigenze straordinarie, nel limite massimo di 6 mesi, quando alle stesse non sia possibile fare fronte con personale in servizio.

Nel contratto a termine, stipulato per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare direttamente ed indirettamente, cioè anche con un mero rinvio al momento del futuro rientro della lavoratrice o del lavoratore da sostituire.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni giustificative del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente il numero identificativo dello stesso dello stesso.

Il primo contratto di lavoro a termine di durata non superiore a **dodici mesi** può essere stipulato anche in assenza delle ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Una copia del contratto deve essere fornita alla lavoratrice o al lavoratore all'atto dell'assunzione in servizio. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato per sopperire a carenze stabili dell'organico e, comunque, nei casi seguenti:

- per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per sciopero;
- nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- nel caso in cui nell'unità produttiva sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro in essere o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessi lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare;
- nel caso in cui nelle Strutture Associative si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (art. 4 e art. 24 legge n. 223/91) con mobilità e cassa integrazione in deroga che abbiano riguardato lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare salvo che tale contratto sia concluso:
 - a) per provvedere a sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti;
 - b) per assunzione a termine di durata non superiore a 12 mesi di lavoratrici e lavoratori in mobilità (art. 8 comma 2 legge n. 223/91);
 - d) per una durata iniziale non superiore a tre mesi.

E' ammessa l'assunzione a tempo determinato anche in assenza di specifiche ragioni e quindi della relativa indicazione in contratto

- a) per le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori in mobilità;
- b) per le assunzioni di persone con disabilità ex art.11 della legge n. 68/99.

Il termine finale del contratto può essere **prorogato**, per una sola volta, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e con il consenso della lavoratrice e del lavoratore. La proroga è ammessa quando sussistono ragioni oggettive e si riferisce alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto iniziale. In tal caso, la durata complessiva del rapporto di lavoro (durata iniziale + proroga) non può superare i 3 anni. Il primo contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi, stipulato in assenza delle ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, non può essere prorogato.

Se il contratto a tempo determinato ha durata inferiore a mesi sei la lavoratrice o il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni venti dalla data di scadenza del primo contratto, per tutte le causali previste al comma 1.

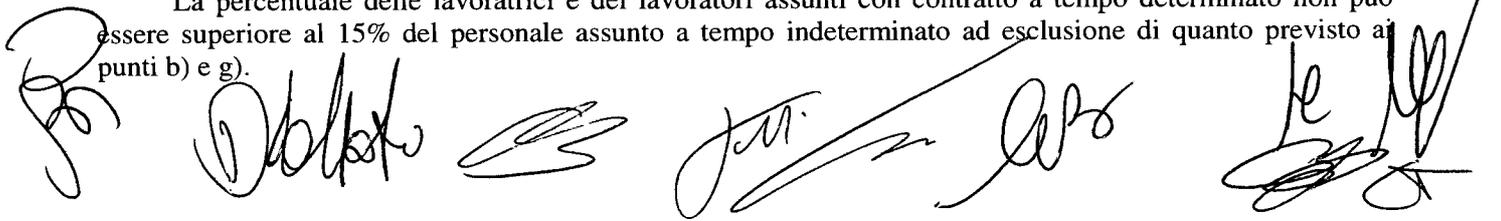
Se il contratto a tempo determinato ha durata superiore a mesi sei la lavoratrice o il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni trenta dalla data di scadenza del primo contratto, per tutte le causali previste al comma 1.

Qualora il rapporto di lavoro abbia complessivamente superato i 36 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 a partire dalla scadenza dell'ultimo termine.

Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere alla lavoratrice o al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

E' previsto un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a **30 giorni**, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a **50 giorni** negli altri casi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini. In questi casi di brevi prosecuzioni oltre la scadenza, il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione al Centro per l'Impiego entro la scadenza del termine inizialmente fissato, indicando la durata della prosecuzione

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 15% del personale assunto a tempo indeterminato ad esclusione di quanto previsto ai punti b) e g).



Tale percentuale potrà essere ridefinita dal confronto tra le parti a livello aziendale fino ad un limite del 30%.

ART. 23
LAVORO INTERMITTENTE

Si rinvia alla dichiarazione congiunta in calce

ART. 24
LAVORO RIPARTITO

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali.

ART. 25
SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il requisito di cui al comma precedente non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine.

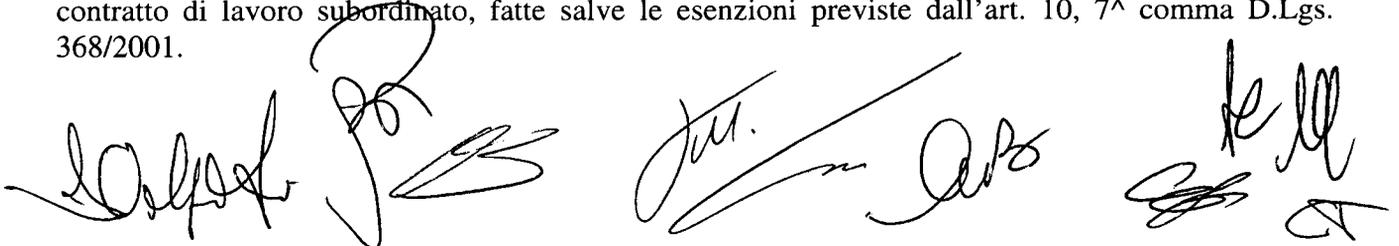
Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 nonché i limiti quantitativi previsti dal penultimo comma del presente articolo non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Le ragioni del ricorso a tale tipologia di contratto sono da mettere in relazione alla delicata funzione di assistenza, riabilitazione ed inclusione sociale delle persone con disabilità espletata dalle Strutture associative ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (a mero titolo esemplificativo malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività ed altre generiche carenze di personale).

Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza favorendo l'inserimento sociale e così tutelando il diritto alla cura alle persone con disabilità.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 10% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato, fatte salve le esenzioni previste dall'art. 10, 7^a comma D.Lgs. 368/2001.



Per tutti gli aspetti applicativi e per quanto qui non espressamente richiamato si dovrà fare riferimento alle disposizioni di legge.

ART. 26 TELELAVORO

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore o in altra sede posta al di fuori dei locali del datore di lavoro con l'ausilio di tecnologie dell'informazione che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo, in sede di prima assunzione, oppure possono derivare da una trasformazione dei rapporti in essere svolti sino a quel momento nei locali fisici della Struttura Associativa.

La telelavoratrice o il telelavoratore resterà in organico presso l'unità produttiva di origine o, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

volontarietà delle parti;

reversibilità della decisione di passare al telelavoro, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative; parità di accesso alla formazione e allo sviluppo di carriera e, in generale, parità dei diritti individuali e collettivi previsti a livello di legge e di contratto per i lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa, fatte salve le previsioni di specifici accordi integrativi a livello aziendale o individuale che tengano conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro;

individuazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;

informativa scritta in relazione al contratto collettivo applicabile, alla descrizione della prestazione lavorativa, all'unità lavorativa di assegnazione, all'individuazione del superiore diretto o delle altre persone alle quali il telelavoratore o la telelavoratrice può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale nonché le modalità cui fare riferimento;

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, concordate tra le parti, dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

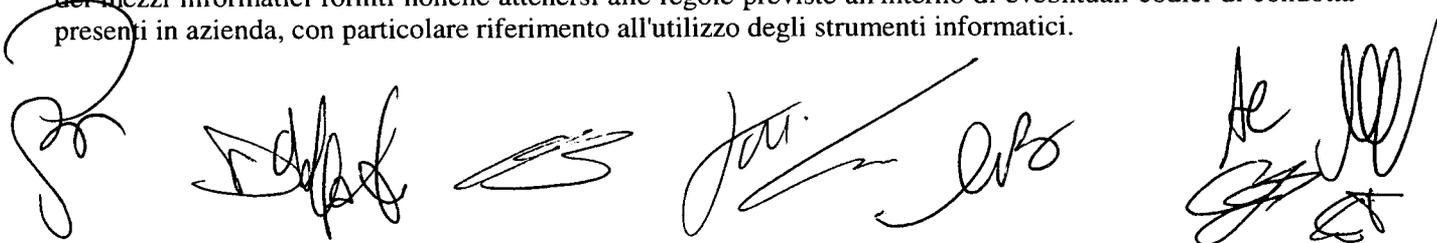
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature e che ha il diritto di rientrarne immediatamente in possesso in qualunque caso di cessazione del rapporto di telelavoro, ivi compresa la sua trasformazione.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il telelavoratore deve attenersi alle direttive impartitegli sulle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.



In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o favore di soggetti terzi o utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici, che il telelavoratore è, a sua volta, tenuto a segnalare al datore di lavoro con la massima tempestività. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

L'attività di telelavoro può prevedere rientri periodi presso i locali della Struttura Associativa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili, per l'esercizio dell'attività sindacale e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

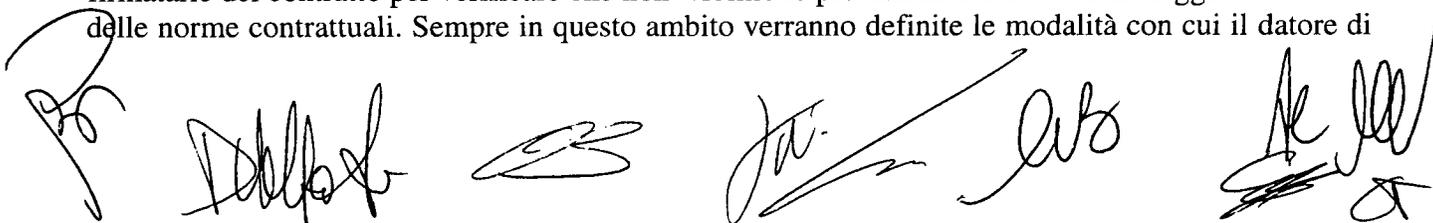
Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti alle lavoratrici ed ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire alle telelavoratrici ed ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di



lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

La lavoratrice e o il lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro, in particolare su quelli relativi all'esposizione al video, e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D. lgs. n. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della Struttura Associativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice o il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto lavoro intermittente – art. 23 sulla base di specifici accordi nazionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

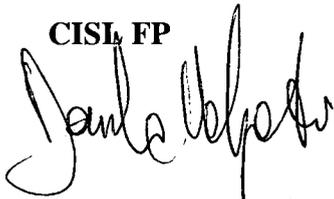
Le parti concordano che la percentuale complessiva dei contratti atipici non potrà superare il limite complessivo del 30%.

Roma, 10 giugno 2013

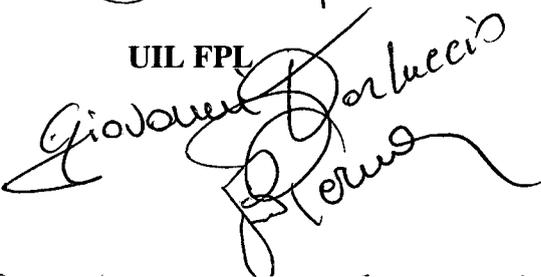
FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



ANFFAS ONLUS

