VERBALE DI INTESA

Addì, 19 maggio 2017 si sono incontrate in Roma

FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE,

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali
FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL.

LE PARTI CONCORDANO

che a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, i testi degli articoli 10 ("Contratto di lavoro a tempo parziale"), 11 ("Contratto di lavoro a tempo determinato"), 12 ("Telelavoro"), 13 ("Contratto di somministrazione di lavoro"), 14 ("Contratto di apprendistato professionalizzante") e 16 ("Mutamento di mansioni") del CCNL 21.03.2012 sono sostituiti, con efficacia immediata, dai testi allegati.

Le Parti concordano inoltre le modifiche agli articoli 15 ("Sistema di classificazione del personale", Area Conduzione), 17 ("Orario di lavoro" – Norma transitoria, quinto comma), 28 ("Aumenti periodici di anzianità" – livello J) e 46 ("Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro" – Lettera D, terzo comma) del CCNL 21.03.2012 come da testi allegati al presente accordo. ("34 ("REPERIBILITÀ")

Le Parti si incontreranno in data 5 giugno 2017 per la definizione del tema della "Movimentazione manuale dei carichi da parte dell'operatore in singolo nel servizio porta a porta", dei nuovi testi degli articoli 65 ("Salute e sicurezza sul lavoro") e 66 ("Dispositivi di protezione individuale – DPI – e indumenti di lavoro") nonchè per la stesura integrale del CCNL, derivante dalla collazione degli accordi 6.12.2016, 6.3.2017, 7.3.2017, 22.3.2017 e 19.5.2017 con il CCNL 21.3.2012 relativamente alle norme vigenti.

Con efficacia dall'1/5/2017, il Regolamento per l'elezione del RLSSA e della RSU, allegato al CCNL 21.03.2012, è sostituito dal testo allegato.

FISEASSOAMBIENTE

FISE

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

CAPITOLO III

FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il presente Capitolo disciplina le forme del rapporto di lavoro utilizzabili nel settore. A decorrere dal 19/5/2017 sono in vigore gli articoli seguenti.

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

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. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.

2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto e dalle leggi vigenti.
   Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente c.c.n.l., per quanto applicabili.

3. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 8 e seguenti.

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, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con eccezione del caso in cui il lavoratore abbia in corso altri rapporti di lavoro la cui misura 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 tre ore.

7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 3 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.

8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito ai commi 3 e 7.

9. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi 8 e seguenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

10. 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.

11. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato 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.

12. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 8 e seguenti, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni lavorativi.

13. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi dei commi 8 e seguenti, 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. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni di seguito specificate, il lavoratore ha facoltà di disdettare ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

Dette ragioni sono le seguenti:

a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali, intendendosi per tali patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salva-vita, accertata da una commissione medica istituita presso l'asl territorialmente competente;

b) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonchè nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita o comunque in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio

convivente di eta' non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;

c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

d) in quanto lavoratore studente che stia fruendo dei benefici di cui all'art. 45, lett. A), del c.c.n.l..

15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda non prima di 60 giorni calendariali successivi alla data di stipula della clausola elastica.
Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 15° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.
Qualora i motivi documentati di cui alle lettere a) e b) di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda non terrà conto della tempistica di cui al presente comma.

16. E' fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica tra le aziende e i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.

17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, 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.

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al comma 14 del presente articolo.

Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di 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.

19. 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.

20. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, 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 nonché 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.

21. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore procapite di cui al comma 19, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

22. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 19, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

23. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di prestazioni 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, comma 1, del presente c.c.n.l.. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 20, comma 1, del vigente c.c.n.l. è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

24. 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.

25. A termini dell'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

26. 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.

27. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fatto salvo quanto previsto al comma 31 del presente articolo, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

28. 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.
A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

29. 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 mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 30, secondo capoverso – 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; sempreché 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. 73 lett. d).

A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente c.c.n.l.. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

30. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del d. lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, 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 o gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti 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, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- 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 n. 104/1992;
- dipendente con figli non conviventi di età inferiore ai tre anni;
- lavoratore studente che stia fruendo dei benefici di cui all'art. 45, lett. A), del c.c.n.l..

A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente c.c.n.l.. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

31. Ai sensi dell'art. 8, quarto comma, del d. lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. 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.

32. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'unità produttiva non può eccedere mediamente nell'anno:

    a) il 20% nelle unità produttive fino a 500 dipendenti;

    b) il 13% nelle unità produttive con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.

33. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

34. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

CHIARIMENTI A VERBALE

1) Preso atto dell'avvenuta abrogazione delle definizioni legislative di rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale, "verticale" e "misto" operata dal decreto legislativo n. 81/2015, le Parti, richiamando le precedenti definizioni riportate nell'articolo 1, secondo comma, del d. lgs. n. 61/2000, concordano, anche ai fini dei contratti in essere alla data di stipula del presente accordo, che:

- per "rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale" si intende il caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è fissata in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- per "rapporto a tempo parziale di tipo verticale" si intende quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- per "rapporto a tempo parziale di tipo misto" si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

2) In relazione a quanto previsto al comma 5 del presente articolo, è fatto salvo quanto stabilito nella "Norma transitoria", punti 2 e 3, in calce all'articolo 17 dell'accordo di rinnovo 6/12/2016.

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

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 ad 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. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

a) ferie;

b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori commesse e/o 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, ~~e~~ anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;

i) esigenze cicliche anche contrattualmente previste e 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 a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;

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, anche per motivi sindacali;
   4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
   5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.

n) sostituzione, anticipata fino a tre mesi, sia nei casi di assenze dal lavoro programmate sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

o) necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.

4. Fatta eccezione per le attività stagionali di cui al comma 17 del presente articolo, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
Fermo quanto disposto al primo capoverso del presente comma, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si considera a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

5. Ai sensi dell'art. 23, primo comma, del d. lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto a termine:
   a) nelle imprese fino a trenta dipendenti: fino ad un massimo di cinque lavoratori;
   b) nelle imprese che occupano da trentuno a sessanta dipendenti: fino ad un massimo di otto lavoratori;

c) nelle imprese che occupano da sessantuno a cento dipendenti: fino ad un massimo di undici lavoratori;
d) nelle imprese che occupano oltre cento dipendenti: fino ad un massimo del 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 e, comunque, con un minimo di undici lavoratori.

Ai fini delle delimitazioni di organico di cui sopra, i lavoratori a tempo parziale sono considerati in proporzione al loro orario di lavoro individuale.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi ai sensi dell'art. 23, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015.

6. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

7. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

8. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

9. 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).

10. 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 n. 223/1991, 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 n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni 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 a termini del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

In caso di violazione dei divieti di cui al presente comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo indeterminato 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 prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e,

comunque, per un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

13. 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 per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

14. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

15. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 21, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015, le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 17 del presente articolo o nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: fase di avvio di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente; nonché in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali stipulati dalle parti titolari della contrattazione di 2° livello.

16. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 19, secondo comma, 21, secondo comma, e 23, secondo comma, lettera c), del d.lgs. 15.6.2015, n. 81, le disposizioni di cui ai precedenti commi 4 e 15 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del terzo comma, lettera a) ed i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto, smaltimento e trattamento 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.

17. Al lavoratore con contratto a tempo determinato, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 25, primo comma, del d. lgs. n. 81/2015, si applica integralmente il presente contratto collettivo applicato 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 prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

18. 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.

19. 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.

20. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, nonché alle RSU e alle strutture sindacali territorialmente competenti, informazioni in merito ai posti vacanti che si rendessero disponibili.

21. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa unità produttiva, 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 nella stessa unità produttiva 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 30.

    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; fermo restando che quanto previsto dal presente capoverso 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.

22. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 17 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.

23. Il diritto di precedenza di cui ai commi 22 e 23 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. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.

    Quanto previsto ai commi precedenti 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. 72 lett. d).

24. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 22 e 23, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente c.c.n.l. attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

25. 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 parametrale B alla posizione parametrale A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l..

26. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente c.c.n.l..

27. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge n. 300/1970 per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

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

Art. 12 – Telelavoro

1. Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie informatiche che consentono il collegamento con l'azienda, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa – che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa – viene regolarmente svolta al di fuori della stessa, presso il domicilio del lavoratore o presso altri luoghi stabiliti dall'azienda.

   La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro può rispondere anche alla necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o di propri familiari.

2. L'adozione del telelavoro, sia a tempo parziale che a tempo pieno, consegue a una scelta volontaria che deve essere condivisa da entrambe le parti interessate e deve essere formalizzata con accordo sottoscritto dalle stesse in quanto instaurata fin dall'inizio del rapporto di lavoro ovvero successivamente all'instaurazione del rapporto stesso; in quest'ultimo caso, può essere proposta dal datore di lavoro ovvero dal lavoratore.

3. Il rifiuto del dipendente, opposto al datore di lavoro, di optare per il passaggio dalla modalità ordinaria del rapporto di lavoro a quella del telelavoro e viceversa non costituisce motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né di modificazione delle condizioni del rapporto stesso.

4. L'eventuale reversibilità dalla modalità di telelavoro a quella ordinaria e viceversa, richiesta dal datore di lavoro o dal lavoratore, è consentita qualora specificamente regolata dall'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero da un accordo di secondo livello.

5. Il telelavoratore gestisce il proprio tempo di lavoro nel rispetto della legislazione, del c.c.n.l., degli accordi collettivi di secondo livello e delle direttive aziendali applicabili. Il carico di lavoro e i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli del lavoratore comparabile che opera nei locali aziendali.

6. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore rispetto agli altri lavoratori aziendali, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere, al pari degli altri, alle informazioni dell'azienda.

7. Nell'ambito dell'orario giornaliero del servizio di cui fa parte, il dipendente in telelavoro è tenuto a essere reperibile, da parte del superiore o dei colleghi con i quali interagisce nell'espletamento delle sue mansioni/funzioni lavorative, direttamente attraverso la postazione di lavoro ovvero attraverso il telefono cellulare messi a sua disposizione dall'azienda.

8. Al personale addetto al telelavoro sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalle norme di legge e di contratto in vigore; in particolare, è garantito al telelavoratore l'esercizio del diritto di partecipazione all'assemblea ed all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori. A tal fine l'azienda consentirà l'informazione sindacale attraverso l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica del lavoratore cui potranno accedere le rappresentanze sindacali previo consenso dell'interessato.

Il telelavoratore è considerato ai fini dell'organico utile all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

9. Le condizioni di partecipazione e di eleggibilità all'elezione della R.S.U. e della R.L.S.S.A. sono le stesse degli altri lavoratori aziendali. Al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, l'azienda assegna al telelavoratore l'unità produttiva di suo riferimento.

10. Il passaggio del dipendente dalla modalità ordinaria a quella del telelavoro e viceversa non incide sulla sua posizione di lavoro, in quanto egli fruisce dei medesimi diritti, contrattuali e di legge, del lavoratore che opera nei locali aziendali, fatto salvo quanto stabilito dai commi successivi.

11. Al dipendente in telelavoro si applica il trattamento economico-normativo previsto dal c.c.n.l. e/o dal contratto di secondo livello applicati alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva di appartenenza, fatto salvo quanto stabilito ai commi 12 e 14.

    In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, relativamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e controllo dello stato di salute si applica l'articolo 46, lettera A) del vigente c.c.n.l.

12. Nei confronti del telelavoratore non si applicano l'art. 35 relativo al trattamento di trasferta né l'art. 36 relativo al Buono pasto, salva diversa previsione dell'accordo scritto di cui al comma 2 o dell'accordo di secondo livello.

13. L'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero l'accordo di secondo livello disciplinano anche gli eventuali periodici rientri in sede nonché la loro frequenza durante lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità di telelavoro.

14. In caso di periodico rientro in sede il lavoratore è tenuto a osservare l'orario di lavoro del lavoratore comparabile che opera in azienda, e, esclusivamente in tale caso, si rendono applicabili, oltre alle disposizioni di cui agli artt. 35 e 36, anche quelle in materia di lavoro supplementare o di lavoro straordinario, festivo, notturno, salva diversa previsione degli accordi di cui al comma 13.

15. L'azienda provvede a fornire, in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, un personal computer portatile e le apparecchiature elettroniche necessarie, idonei alle esigenze dell'attività lavorativa. I collegamenti telematici necessari sono attivati a cura del datore di lavoro e le relative spese di installazione e connessione internet sono a carico dello stesso.

16. Eventuali visite del datore di lavoro, in relazione all'espletamento delle mansioni/funzioni, dovranno essere preavvisate con almeno 24 ore di anticipo.

17. Per quanto non previsto dal presente articolo, in particolare in materia di protezione dei dati, di diritto alla riservatezza, di strumenti di lavoro, di salute e sicurezza, di formazione, trovano applicazione le disposizioni dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro stipulato il 16.7.2002 tra CES e UNICE/UEAPME, CEEP

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale ai sensi degli artt. 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015.

2. I lavoratori impiegati nella missione di somministrazione di lavoro, per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.
   In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

4. Il trattamento contrattuale spettante ai lavoratori somministrati durante la missione è quello applicato dall'utilizzatore nella sua unità produttiva. La contrattazione di secondo livello applicata dall'utilizzatore stabilisce modalità, condizioni e criteri per la determinazione e la corresponsione dei trattamenti economici ai predetti lavoratori.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il lavoratore somministrato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.

6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n.300/1970.

7. Il contratto di somministrazione è vietato:
   - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   - presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
   - alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, tramite avviso generale affisso nel locali dell'utilizzatore stesso.

10. L'utilizzatore comunica alla R.S.U. e alle strutture territorialmente competenti delle organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l.:

- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

12. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal presente articolo in attuazione degli articoli 41 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 2 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l..
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente c.c.n.l.; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

4. 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 (PFI), (Allegato 3), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista ;

c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento 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) l'eventuale periodo di prova;

f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrale nei due periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione base parametrale corrispondente

5. 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 Mesi	*Liv. inquad.*	*Durata 2° periodo formazione Mesi*	*Liv. inquad.*	*Durata complessiva contratto Mesi*
12	*1B*	*24*	*2B*	*36*
16	*2B*	*20*	*3B*	*36*
24	*3B*	*12*	*4B*	*36*
24	*4B*	*12*	*5B*	*36*
24	*5B*	*12*	*6B*	*36*
24	*6B*	*12*	*7B*	*36*
24	*7B*	*12*	*8*	*36*
24	*8*	*12*	*Q*	*36*

Secondo quanto previsto dalla tabella di cui sopra, a decorrere dalla data di inizio di ogni periodo di formazione al lavoratore sono attribuiti il relativo livello di inquadramento come sopra stabilito e la corrispondente retribuzione base parametrale, a termini dell'art. 15 del vigente c.c.n.l..

6. Il periodo di apprendistato professionalizzante e quello di apprendistato per la qualifica e il diploma professionali, svolti presso altro datore di lavoro per le stesse mansioni o funzioni nei dodici mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro, è riconosciuto per intero al lavoratore, ai fini del complessivo periodo di formazione, anche nel caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente c.c.n.l., previa presentazione di idonea documentazione.

Trattamento economico/normativo – Termine del periodo di formazione

7. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente c.c.n.l. che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.

8. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 60 giorni calendariali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente c.c.n.l..

9. Le indennità spettanti a norma dell'art. 33 del vigente c.c.n.l. sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lettere a),b), d), e), g) che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.

10. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente c.c.n.l., concernente la contrattazione aziendale correlata alla produttività, 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 di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), comma 9.

11. 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.

12. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

13. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, 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 parametrale B) alla posizione parametrale A).

14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, una delle parti intenda recedere dal contratto, la stessa è tenuta a darne formale comunicazione scritta all'altra con preavviso di 30 giorni calendariali, che decorre dal termine del periodo di apprendistato.
Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.

15. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente c.c.n.l., il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

16. 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. 46 del vigente c.c.n.l..

Trattamento per infortunio sul lavoro

17. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 47 del vigente c.c.n.l..

Trattamento per gravidanza e puerperio

18. 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.

19. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio è corrisposto il trattamento cui all'art. 48 del vigente c.c.n.l., con riguardo al livello di inquadramento del periodo di formazione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

20. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali nel periodo di 36 mesi del contratto di apprendistato professionalizzante, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

21. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione del personale di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l..

22. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma sono stabilite dal presente c.c.n.l..
I profili formativi sono quelli allegati al presente c.c.n.l. (Allegato 2).

23. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

24. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale.
Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.
In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.

25. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue -ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

26. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 24 e 25 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico- pratico:

a) Tematiche di base e trasversali:

- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:

- 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;

c) formazione "on the job" e in affiancamento.

La durata media annua della formazione professionalizzante di cui alla lett. b) e quella di cui alla lett. c) non superano rispettivamente il 40% e il 60% della durata media annua della complessiva formazione di cui al comma 25.

27. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.

28. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.
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 al comma 39.

29. 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/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

30. 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.

31. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.

32. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".
Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l..

Ore di formazione

33. Durante il triennio del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione fanno parte dell'orario normale di lavoro.

Tutore/Referente aziendale

34. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.
Il tutore/referente costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento; la sua funzione viene svolta nei confronti di non più di 5 apprendisti.

35. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

36. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce 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.

37. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. 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.

38. 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.

Capacità formativa interna dell'impresa

39. 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/referente aziendale – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.
Tale capacità deve essere 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 da erogare.

Disposizioni finali

40. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

41. Le aziende fino a 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti; le aziende che occupano oltre 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti.
A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del c.c.n.l., per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

42. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente c.c.n.l. e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente c.c.n.l..
Sono altresì allegate Linee guida di orientamento (Allegato 4) – non vincolanti – per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.

43. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del d. lgs. n. 81/2015 nonché delle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.

***

DICHIARAZIONE FINALE RELATIVA AL CAPITOLO III

Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente Capitolo III, le Parti sono impegnate a reincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

Art. 16 – MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento del livello superiore, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

2. In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.

3. Anche in relazione a quanto previsto all'articolo 2, lettera C), punto 3 del presente c.c.n.l., in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale.

4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

5. Il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario con riguardo a quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008. Il relativo mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore è assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero può farsi assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro.
   In caso di reinquadramento in livello inferiore per definitivo mutamento di mansioni ai sensi del presente comma, al dipendente è attribuita la posizione parametrale A, ove prevista.

7. L'inidoneità alle mansioni specifiche di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni è regolata a termini del medesimo articolo.

8. Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrale del superiore livello – relativa alla posizione parametrale B, ove prevista - per il periodo relativo alla loro effettuazione.

9. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio al superiore livello,

salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito.

10. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrale B, ove prevista, diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, in applicazione dei criteri di cui al comma seguente.

11. Relativamente ai livelli dal J al 4:
per effettivo svolgimento delle mansioni:
a)per 120 giorni consecutivi;
b)ovvero per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali;

12. Relativamente ai livelli dal 5 al Q:
per effettivo svolgimento delle mansioni:
a)per 150 giorni consecutivi;
b)ovvero per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

13. L'assegnazione temporanea a mansioni di livello superiore e il passaggio di livello avvengono sulla base di criteri obiettivi, che sono oggetto di esame congiunto con la struttura sindacale aziendale; fatta eccezione per l'assegnazione temporanea per il passaggio ai livelli 7, 8, Q.

14. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al terzo comma e fermo quanto disposto al sesto comma del presente articolo, ogni patto contrario è nullo.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. La consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi, di cui alla lettera a) dei commi 11 e 12, è interrotta da qualsiasi tipo di assenza anche retribuita, fatta eccezione per il riposo settimanale fisso o compensativo, a termini dell'art. 25 del vigente c.c.n.l..
   Nel caso del riposo settimanale fisso in regime di settimana corta, il sabato prelavorato è ricompreso nell'eccezione in parola.
2. La fattispecie di cui alla lettera b) dei commi 11 e 12 si rende applicabile:
   - nel caso di attribuzione di mansioni di superiore livello in modo occasionale, saltuario, intermittente;
   - a seguito di interruzione – per qualsiasi tipo di assenza anche retribuita - della consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi.

   In entrambi i casi di cui al presente comma, il computo dei giorni di effettivo svolgimento delle mansioni opera nell'ambito del periodo calendariale di 575 giorni. Quest'ultimo decorre, in ogni caso, dal primo giorno di attribuzione delle mansioni del superiore livello.

- operatore tecnico addetto alle potature di alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazioni e staccionate;
- addetto alle bonifiche ambientali;
- operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria; ecc

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:
- Caposquadra: lavoratore che, partecipando o meno manualmente al lavoro,coordina e controlla l'attività di altri lavoratori;
- coordinatore di nuclei operativi ai quali fanno capo più lavoratori; ecc.

AREA CONDUZIONE

Declaratoria di area operativo-funzionale
Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione di rifiuti, è addetto alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Opera con autonomia e variabilità di realizzazione nell'ambito di procedure stabilite, con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato, anche in concorso con altri lavoratori dei quali può avere il coordinamento.
L'area prevede due livelli professionali e quattro posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate.
Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti ; autocarri per trasporto rifiuti; autoinnaffiatrice; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 T., pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 T.

Appartiene altresì a questo livello il conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore.
Come operatore unico, il conducente di autocompattatore provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri; contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore – introdotte già a partire dall'entrata in vigore della presente classificazione – sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.
Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati (es. autocompattatore **con** caricamento automatizzato senza ausilio manuale, autolavacassonetti ecc.) e comunque assicurando anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative degli stessi (es. aggancio e sgancio di scarrabili, rimorchi, multibenne, ecc.).

Profili esemplificativi:
conducente di: autocompattatore con caricamento automatizzato senza ausilio manuale; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

Appartiene, altresì, a questo livello di inquadramento professionale, l'operatore autista di combinata Canal-Jet, responsabile della manovra dell'alta pressione, con intervento personale e diretto, in fognature ed in pozzi neri, in concorso con uno o più lavoratori, dei quali può avere il coordinamento.

NORMA TRANSITORIA

1. **A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro di cui al presente art.17, comma 1, ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31.01.2017 viene riconosciuto dall'01.02.2017 un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dall'01/01/2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore.**
   Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31.01.2017, viene riconosciuto, dall'01.02.2017, un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti di pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita.

2. **Al fine di mantenere immutata la retribuzione in essere al 31/01/2017, ai lavoratori a tempo parziale in forza all'1/2/2017 sarà proposto, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa, con decorrenza 1/2/2017; a fronte di esigenze del lavoratore, è fatta salva la sua possibilità di confermare la precedente durata della prestazione lavorativa contrattuale, con il conseguente riproporzionamento della retribuzione.**

3. **In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro, anche in deroga all'articolo 10, quinto comma, del presente c.c.n.l., è fatta salva la possibilità per il datore di lavoro e il lavoratore a tempo parziale, in forza al 31/01/2017, di pattuire specifiche condizioni contrattuali.**

4. **Nell'anno di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del monte ore annuo di permessi retribuiti per ogni mese in cui è stato in forza, considerando come mese intero le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni e trascurandosi quelle inferiori. Qualora il lavoratore, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, abbia goduto di un numero di ore di permesso superiore a quello maturato, l'azienda tratterrà dalle spettanze di fine rapporto l'importo corrispondente alle ore di permesso godute ma non maturate.**

5. **Fermo rimanendo l'impegno delle aziende a favorire, su richiesta del lavoratore, prioritariamente rispetto alle ferie, l'effettiva fruizione entro l'anno solare delle ore di permesso, compatibilmente con le esigenze del servizio, le ore eventualmente non fruite nell'anno solare di competenza sono liquidate con la retribuzione del mese di gennaio nei valori in atto nel precedente mese di dicembre.**

6. **Il riconoscimento del monte ore di cui al comma 1 non spetta ai lavoratori individuati dall'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, salvo che non fosse richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.**

7. **Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi da 1 a 4 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J avrà diritto all'importo massimo di € 10,20 al maturare dell'anzianità di 30 mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 8, del presente c.c.n.l. ovvero a un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.**

NOTA A VERBALE
In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'A.P.A. sono le seguenti:
1° luglio 2017; 1° luglio 2020; 1° luglio 2023; e così via, con la medesima progressione triennale.

Art. 29 – Determinazione convenzionale della retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria e quella giornaliera sono utili esclusivamente ai fini della corresponsione degli elementi eventuali e/o variabili della retribuzione quali indennità e maggiorazioni a carattere orario e/o giornaliero contrattualmente previste nonché ai fini delle trattenute orarie e/o giornaliere per assenze non retribuite, multe, scioperi, ecc.
La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo per 169 la retribuzione mensile base parametrale o individuale o globale.
La retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la specifica retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.

Art. 30 – Corresponsione della retribuzione

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento é attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute. Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U..

3. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento, tranne che per errori contabili o di inquadramento.

4. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

5. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

3. **Per ogni singolo periodo di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B), l'aspettativa è utilizzabile per il periodo massimo di 270 giorni calendariali complessivi e prolunga di altrettanti giorni il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui al comma 3 della lettera B).**

4. **Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, l'aspettativa è frazionabile in non più di tre periodi.**

5. **In deroga a quanto previsto dal comma 4, il periodo di aspettativa è fruibile, a seguito di richiesta scritta, anche in maniera ulteriormente frazionata, sulla base di certificazioni di medici specialisti del servizio sanitario nazionale in relazione alle specifiche condizioni e tempistiche delle terapie in atto, esclusivamente nei casi di:**

   a) lavoratori affetti dalle patologie di cui al citato D.M. 11 gennaio 2016;
   b) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278;

   in quanto sia consentito dalle predette certificazioni mediche lo svolgimento, sia pure discontinuo, dell'attività lavorativa.

6. **In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro.**

E) Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comporto

1. **Terminato il periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, o terminato il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato di cui alla precedente lettera D), e fatto salvo quanto stabilito dalla lettera D), comma 6,** perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.

2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lettera C)

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati disciplinarmente sia la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1, lettera A) del presente articolo sia il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della medesima lettera, in quanto configurano assenza ingiustificata; **fermo restando che per i giorni di carenza della comunicazione e**

regolate dal trattamento previsto dal vigente c.c.n.l. per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.

10. Sono fatte salve le regolamentazioni del servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.

11. **In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.**

    Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero.

    Entro i due giorni lavorativi successivi a quello in cui è avvenuta la prestazione in regime di reperibilità, al lavoratore è assicurato il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare.

Art. 35 – Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, commi 10 e 11, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori del Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

2. In relazione alle specifiche condizioni e caratteristiche della trasferta, al dipendente inviato in trasferta compete il trattamento di seguito indicato, compensativo della prestazione resa fuori dalla propria abituale sede di lavoro.

3. In occasione di ogni invio in trasferta, qualunque ne sia la durata giornaliera, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico di persone nonché delle altre eventuali spese vive – documentate – necessarie all'espletamento della trasferta stessa.

4. In relazione alla specifica durata giornaliera della trasferta, l'azienda è tenuta a corrispondere altresì quanto segue:

    a) trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore: