

Allegato al Verbale di intesa 23 novembre 2004



**Contratto collettivo nazionale di lavoro
per i dipendenti da imprese e società esercenti
Servizi di igiene ambientale
30 aprile 2003**

**Capitolo III - FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO
Artt. 10 - 11 - 12 - 12 bis (nuovo: 13)**

**Articoli concordati con le OO.SS. nazionali
FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL**

**N.B.: Ai sensi del punto 5) del Verbale di intesa 23 novembre 2004,
il presente documento non ha validità e efficacia applicativa.**

CAPITOLO III

FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

Il presente capitolo disciplina le forme del rapporto di lavoro utilizzabili nel settore.

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.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto.
Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL, per quanto applicabili.
3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
 - a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 16, commi 1 e 2, per il personale a tempo pieno;
 - b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
5. All'atto dell'assunzione, per tutte le modalità lavorative di cui al comma 3, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del presente CCNL.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore.
7. Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.

8. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma 9.
9. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
10. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
11. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
13. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.
L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
14. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni calendariali.
15. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

- 16.** Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica, di cui al comma 10, a causa dei seguenti motivi:
- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
 - b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
 - c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
 - d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 43 del CCNL;

qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione della predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

- 17.** Ai fini di cui al comma precedente, la richiesta di disdetta è inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi 180 giorni calendariali successivi alla data della stipula della clausola elastica di cui al comma 10. La richiesta deve essere corredata da idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al comma 16. Sulla base di tale documentazione, l'azienda dà assenso alla richiesta del dipendente, previa comunicazione scritta. La disdetta ha effetto a partire dal 30° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

- 18.** E' fatta salva la possibilità, per le aziende e i lavoratori, di stipulare un nuovo patto scritto relativo all'adozione della clausola elastica di cui al comma 10.

- 19.** Ai sensi della normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 180 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

- 20.** Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i seguenti motivi in atto:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 43 del CCNL;

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

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

- 21.** Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
- 22.** Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.
- 23.** Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore procapite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 24.** Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 25.** Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative in prolungamento orario o straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del presente CCNL.
- 26.** Le prestazioni di lavoro supplementare, quelle in prolungamento orario o straordinarie possono essere svolte anche dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine; fermo restando che le corrispondenti ore di lavoro non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
- 27.** Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

- 28.** Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.
Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.
- 29.** La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
- 30.** In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
- 31.** In caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato l'azienda darà precedenza ai lavoratori assunti a tempo parziale e indeterminato, occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; semprechè gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda. 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.72 lett.d). A parità di richieste di assunzione prevarrà l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.
- 32.** In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.
Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.
Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

33. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
34. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.
35. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno:
 - a) il 18% nelle aziende fino a 500 dipendenti;
 - b) il 13% nelle aziende con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.
36. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la metà dell'orario normale a tempo pieno.
37. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

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 a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
3. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) ferie nel periodo giugno/settembre e dicembre/gennaio;
- b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative, aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) lavori stagionali o punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- j) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
- k) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 15.8.1991, n. 277 o dell'art. 17 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive integrazioni normative;
- l) 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;
 - 4. permessi sindacali di cui all'art. 58, lettera C) del presente contratto;
 - 5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - 6. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151.

4. Il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g) non può eccedere mediamente nell'anno:
- a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;
 - b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;
- in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

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

5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 3.

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

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

15. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
16. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
17. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo 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, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
21. Per la metà delle assunzioni a tempo indeterminato disposte annualmente per la medesima qualifica, l'azienda darà precedenza ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, con superamento del periodo di prova, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28.2.1987, n. 56. In ogni caso, tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
Quanto previsto al presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro a termine intercorsi con l'azienda, siano state

irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art.72 lett. d).

A parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

22. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del presente CCNL.
23. 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 CCNL.
24. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.
25. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

Art. 12 – Contratto di inserimento/reinserimento

1. In applicazione delle disposizioni seguenti, le aziende possono stipulare contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste, a partire dal livello 2, posizione parametrica B, dal sistema di classificazione unica di cui all'art. 14 del presente CCNL.
2. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.
3. E' ammessa la stipula di contratti di inserimento per le seguenti categorie di persone:
 - a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
 - b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
 - c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
 - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In particolare, i soggetti di cui alla lettera b) sono individuati in coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato a partire dalla data di inizio dell'attività lavorativa.
6. Nella lettera di assunzione – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 9) – devono essere indicati:
 - la durata del contratto;
 - l'eventuale periodo di prova;
 - l'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il livello d'inquadramento attribuito nella posizione parametrale B, inferiore di un livello rispetto a quello, posizione parametrale B, normalmente spettante per le mansioni assegnate;
 - il progetto individuale di inserimento o reinserimento.
7. Il lavoratore assunto con contratto di inserimento o reinserimento può essere soggetto ad un periodo di prova di giorni di effettivo servizio non superiore a 1/6 della durata del contratto stesso.
8. In caso di stipulazione di contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste nel livello 3, posizione parametrale B, delle Aree operativo–funzionali conduzione e tecnico–amministrativa, il livello d'inquadramento attribuito nella lettera di assunzione di cui al comma 6 è individuato convenzionalmente nel livello 2, posizione parametrale B, della tabella delle retribuzioni base parametrali allegata al vigente CCNL (Allegato 1/A).
9. Il contratto di inserimento ha normalmente una durata variabile da 9 a 18 mesi. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di lavoratori aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, la durata del contratto può variare da 9 a 12 mesi. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto di inserimento può variare da 9 a 36 mesi.
10. Il contratto di inserimento o reinserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di cui al comma 9.
11. Il progetto individuale di inserimento o reinserimento di cui al comma 6 è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
12. Nel progetto individuale di inserimento – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 10) – devono essere indicati:
 - a) la qualificazione da conseguire - alla quale è preordinato il contratto di inserimento o reinserimento di cui al comma 9 – nel livello d'inquadramento, posizione parametrale B, immediatamente superiore a quello attribuito a norma dei commi 6 e 8;
 - b) la durata e le modalità della formazione.

13. Il progetto individuale di inserimento deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di apprendimento a distanza, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
14. La formazione antinfortunistica viene impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.
15. In attesa della definizione delle modalità di attuazione del cosiddetto "libretto formativo del cittadino", la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
16. I risultati dell'attività formativa svolta ai sensi del presente articolo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C) del vigente CCNL.
17. 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 70 giorni calendariali per i contratti di lavoro di 9 mesi. Per contratti di lavoro superiori a 9 mesi, la durata del trattamento economico predetto è incrementata di 9 giorni calendariali per ogni ulteriore mese di durata del contratto. 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.
18. Oltre a quanto stabilito dal presente articolo, per quanto riguarda il trattamento economico si applica il trattamento di cui all'art. 25 del vigente CCNL con riguardo al livello di inquadramento, posizione parametrica B, attribuito e, per quanto compatibili, le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.
19. Nei casi in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità. In particolare, il predetto periodo è utile ai fini del periodo di tempo necessario per il passaggio nel livello immediatamente superiore a quello inizialmente attribuito dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL.
20. La disciplina di cui al presente articolo è applicabile alle sole aziende che abbiano mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento si venuto a scadere nei 18 mesi precedenti la data in cui si vorrebbero disporre assunzioni a norma del presente articolo. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato

di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano quando, nei 18 mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

21. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dalla presente normativa non esclude i lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (prolungamento orario, straordinario, notturno, festivo, orario di lavoro in regime flessibile, ecc.).
22. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento di durata superiore a 12 mesi.
23. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

Art. 12bis (nuovo: 13) – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
 - per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.
2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) 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 prestatori, purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25 del vigente CCNL, ferme restando le disposizioni della normativa vigente.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Premesso

che l'art. 86, comma 13, del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, prevede che il Ministero del Lavoro convochi le associazioni dei datori e quelle dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del medesimo D.Lgs., anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva,

le parti stipulanti

si impegnano a reincontrarsi tempestivamente

a richiesta di una delle parti medesime:

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

FAC - SIMILE DI LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO

Gent.mo signor.....

Luogo e data.....

Facciamo seguito al colloquio intercorso per confermarLe la Sua assunzione, a far data dal, con contratto di inserimento/reinserimento per la durata di mesi ai sensi dell'art. 12 del vigente CCNL.

La Sua sede di lavoro è

La Sua conferma in servizio è subordinata al superamento di un periodo di prova della durata di giorni di effettivo servizio.

L'allegato progetto individuale di inserimento costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Lei è inquadrato con qualifica di....., livello, posizione parametrica B, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL.

L'orario è contrattualmente stabilito in ore settimanali, dallealle, ripartito dal lunedì al venerdì/sabato.

La Sua retribuzione mensile è pari a €....., ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL.

Per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si applica l'art. 12 del vigente CCNL.

La invitiamo a restituirci copia della presente, debitamente sottoscritta, per accettazione delle condizioni ivi stabilite e a conferma della presa visione delle informazioni in essa contenute.

Per ricevuta ed accettazione:

Il lavoratore.....

Il datore di lavoro.....

FAC - SIMILE DI PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO DA ALLEGARE AL RELATIVO CONTRATTO DI ASSUNZIONE

Fra l'impresa (o la società) con sede in via/piazza..... tel.C.F. p.Iva (di seguito denominata datore di lavoro).

e

Il/la Sig./Sig.ra..... C.F.nato/a a ile residente a vian. (di seguito il lavoratore/la lavoratrice)

Premesso che:

- a) il datore di lavoro esercita l'attività di.....
- b) che il /la lavoratore/trice è in possesso dei seguenti titoli di studio o professionali e che (eventualmente) ha svolto le seguenti (esperienze lavorative) viene definito il seguente progetto di inserimento/reinserimento lavorativo da svolgere nella sede di lavoro di, ai sensi dell'art. 12 del vigente CCNL applicato aziendalmente, con la finalità di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del/della lavoratore/lavoratrice al contesto lavorativo, (eventualmente) valorizzandone le professionalità già acquisite.

Il contratto avrà la durata di mesi....., a decorrere dall' ... e a tutto il ...

Obiettivi e modalità dell'inserimento: _____

(descrivere dettagliatamente il progetto, le attività che saranno svolte, l'ufficio, il reparto, l'impianto nel quale il lavoratore sarà impiegato ed ogni altra informazione utile).

La formazione teorica verrà ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e la disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da fasi di addestramento specifico (eventualmente: impartite con modalità di apprendimento a distanza), in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il periodo iniziale di lavoro sarà utilizzato anche per la conoscenza della struttura organizzativa dell'azienda.

E' inoltre prevista una ulteriore formazione per impartire nozioni teoriche e pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni sui seguenti temi

Il presente progetto individuale di inserimento/reinserimento è parte integrante del relativo contratto di assunzione, al quale si fa riferimento per quanto qui non previsto.

Il lavoratore/la lavoratrice Il datore di lavoro.....

Luogo e data.....