

## 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 avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. A norma dell'art.19 delle d.lgs.81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi; fatte salve le eccezioni previste dalla legge la durata massima di 36 mesi riguarda anche la successione dei contratti a tempo determinato e dei periodi di missione, di cui al successivo articolo 13 del presente CCNL, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale con lo stesso lavoratore pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento dei 36 mesi.

Resta in ogni caso possibile la stipulazione presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio di un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti della durata massima di 12 mesi a norma dell'19 co. 3 del d. lgs 81/2015.

3. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 18% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5% e con il minimo di 5 lavoratori.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

Il limite suddetto non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 81/2015; con riferimento alla fattispecie di cui al citato comma 2 lett. a), tale esenzione vale per un periodo di 18 mesi;

5. Ai termini dell'art.19 del d.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

6. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. n. 81 del 2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei casi seguenti:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) presso aziende 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 abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
  - c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro 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 a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
7. 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.
8. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
9. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato nei casi previsti dall'art. 21 del D.lgs.81/2015
10. Ai termini dell'art. 22 del D.lgs. 81/2015, fermi i limiti di durata di cui al precedente comma 2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 8, 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; qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza di tali termini.
11. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo indeterminato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a 6 mesi, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D.lgs. 81/2015 il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stipulati per la sostituzione dei lavoratori assenti ovvero per altre ipotesi concordate a livello aziendale.



V.L.



12. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL 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.
13. 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.
14. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
15. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
16. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

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 potrà tener 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.

17. Il diritto di precedenza, di cui al punto precedente, deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui al precedente punto 5; 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 dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.

A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso

V.L.  X

 190

precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

18. 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. 15 del presente CCNL.
19. 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.
20. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

#### **Art. 12— Contratto di inserimento/reinserimento**

##### **Nuovo art. 12**

##### **TELELAVORO/LAVORO AGILE (SMART WORKING)**

###### **A) TELELAVORO**

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro, realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Le parti convengono altresì di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza, con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata, per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;
- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

V.L.

Pag. 11 a 23

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato, da formalizzare con atto scritto.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro può riguardare sia la descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevedrà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazioni di obiettivi correlati alla durata della prestazione

No Pag. 12 a 23

giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

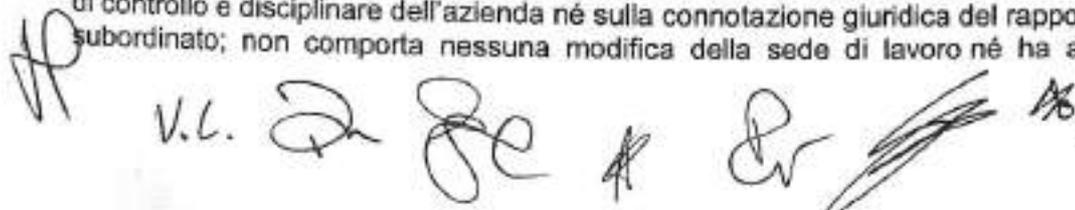
## B) LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dal presente CCNL, attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto

 V.L.       Pag. 13 a 23

sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

L'adozione del modello del lavoro agile è oggetto di esame congiunto con le rsu a livello aziendale.

Per quanto non regolato dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del telelavoro prevista dal presente contratto, in quanto compatibile, ed alle norme legali vigenti in materia.

### 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 nonché delle norme del presente articolo.
2. I lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 18%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato a norma del precedente art. 11, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. E' comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.  
Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.
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 spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente CCNL, ivi comprese le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità e al divieto di discriminazione.
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 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.