

NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'

Premessa

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. Campo di applicazione
2. Decorrenza e durata
3. Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali
4. Mercato del lavoro

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti 2., 3. e 4. si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

- "al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;
- "ai singoli CCNL", sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;
- "ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

Le stesse parti ribadiscono che con la predetta sottoscrizione non intendono modificare a nessun fine i soggetti rispettivamente già titolari del CCNL di categoria delle Attività ferroviarie nonché del CCNL di categoria degli Autofiloferrotranvieri.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Campo di applicazione

La disciplina contenuta negli istituti di cui ai punti 2., 3. e 4. della premessa si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto di merci, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali.

Ferma restando la vigenza dei singoli campi di applicazione del CCNL delle Attività ferroviarie e del CCNL Autofiloferrotranvieri, le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori rientrano nel presente campo di applicazione se e nei limiti di quanto già previsto nei rispettivi CCNL di categoria.

Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata di tre anni dalla data di stipula.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Relazioni industriali

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali, in linea con le esigenze del processo di liberalizzazione in atto le parti condividono il metodo partecipativo al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori e per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, a rispettare le norme dei singoli CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione e iniziativa, organismi paritetici, assetti contrattuali, fasi di informativa, così come definito nel presente punto e nei successivi punti 4. e 5. del presente articolo nonché negli articoli 2, 3, 4 e 5.

A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei settori;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

B) a livello nazionale tra le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, al fine di:

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL, nonché la sussistenza dei presupposti per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a. andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;
- b. evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- c. linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- d. andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- e. dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- f. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- g. formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- h. tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche di riferimento, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle

parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.1977, n. 903 e alla legge 10.4.1991, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato della pari opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditore;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

- Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.
- Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.
- Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante i singoli CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il.....In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna OO.SS. stipulante i singoli CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, le parti stipulanti il presente contratto promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale e normativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;

- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 50 dipendenti forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL, rappresentate in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Art. 2

Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sul secondo livello di contrattazione aziendale destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dai CCNL o dalla legge.

Art. 3

Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni. Per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica quanto previsto dagli Accordi Interconfederali attuativi dell'Accordo Quadro 22 gennaio 2009.
2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza.
3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di

lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, ivi compreso lo sciopero.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo dei singoli CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli CCNL, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dai singoli CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL.
7. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto, contestando la relativa violazione.

Art. 4

Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dai CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici si basa sul premio di risultato. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
6. Fatti salvi i rinvii già previsti dai singoli CCNL, la contrattazione aziendale si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di cui al precedente punto 1 e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:
 - costituzione dei CAE;
 - profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non

disciplinati dai singoli CCNL;

- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza.

Art. 5

Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, secondo le previsioni di cui al precedente art. 4, punto 2, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato.
2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al precedente punto 1 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.
3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione del precedente art. 4, punto 6, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende e per le aziende di dimensione nazionale e a giorni 15 per le altre aziende.
4. Durante i periodi di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, ivi compreso lo sciopero.
5. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto, contestando la relativa violazione.
6. L'attivazione delle procedura di cui all'articolo 1 punto 3, lettera B) ultimo alinea, per la verifica dei presupposti per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso dei termini di cui ai precedenti punti 2 e 3.

CAPO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 6

Contributi sindacali

1. Le aziende provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL alla quale il lavoratore aderisce.
2. Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore che dovranno contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale stipulante a cui l'azienda dovrà versare i contributi.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
4. Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente contratto restano valide salvo eventuali revoche individuali.
5. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto dal primo periodo di paga utile in relazione alla data di ricezione da parte dell'azienda ovvero dalla data successiva se espressamente indicata nella revoca.
6. Le Associazioni imprenditoriali prendono atto che l'importo del contributo sindacale definito dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto è pari a% dei minimi tabellari stabiliti dai singoli CCNL, comprensivi della ex indennità di contingenza e dell'EDR 31.7.1992, e viene applicato anche sulla 13^a e 14^a mensilità.
7. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle organizzazioni sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
8. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle organizzazioni sindacali, a richiesta di ciascuna delle organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti.
9. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:
"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

Art. 7

Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove già esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di comunicazioni riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare il nome della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto e deve essere sottoscritto dal/dai responsabile/i della/e struttura/e stessa/e.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in diffomità a quanto stabilito nei punti precedenti.

Art. 8

Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti i singoli CCNL, saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento al servizio, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.
2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.
3. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo, di fruizione e di retribuzione sono disciplinate dai singoli CCNL.
4. Ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o territoriali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 9

Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU.
2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

Art 10

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.
2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8.
3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

Art. 11

Assemblee dei lavoratori

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL ed i vigenti accordi aziendali e le

rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, ma debbono darne comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che:
 - a) siano indette congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL;
 - b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
 - c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 72 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
3. Le organizzazioni sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai suddetti CCNL relativamente alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori dipendenti per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.
4. Le assemblee durante l'orario di lavoro non potranno impegnare più di 10 ore nell'anno, per le quali i partecipanti beneficeranno della retribuzione prevista dai singoli CCNL in relazione alle ore di effettiva partecipazione alle assemblee.
5. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 12 Referendum

1. Dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum indetti dalle RSU, o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL.
2. I referendum dovranno riguardare le materie inerenti l'attività sindacale di cui all'art. 21 della legge 20.5.1970, n. 300.
3. Ferme restando le previsioni in materia contenute nei singoli CCNL, ulteriori modalità di svolgimento potranno essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13 Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 200 dipendenti, le RSU potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni.

In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle RSU al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

- l'utilizzo di locali aziendali per le organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;
- l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL.

Art. 14

Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002, n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convergono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. In tali casi, nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2002, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 74/2002.
3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti singoli CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.Lgs. n. 74/2002.

Art. 15

Non cumulabilità dei diritti sindacali

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non sono cumulabili con quelli eventualmente già concessi in sede aziendale e/o con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge successive al presente contratto.

Art. 16

Appalti

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Qualora le attività appaltate non rientrino nel campo di applicazione dei singoli CCNL, al fine di conseguire una più efficace tutela dei lavoratori, le aziende appaltanti, conformemente alle disposizioni di legge,

inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché all'applicazione di un CCNL del settore merceologico di riferimento.

4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

Art. 17

Trasferimento d'azienda

1. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni, nonché l'art. 26 dell'all. A al R.D. n. 148/1931, in quanto applicabile.
2. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

PARTE II

MERCATO DEL LAVORO

Art. 18

Costituzione del rapporto di lavoro subordinato

1. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
2. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
 - l'identità delle parti;
 - la tipologia del contratto di assunzione;
 - la data di assunzione;
 - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro ed il CCNL applicato;
 - il livello e/o parametro retributivo di inquadramento;
 - il relativo trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - la sede di lavoro.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
 - il documento di identità;
 - il titolo di studio;
 - il codice fiscale;

- le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.
Inoltre, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro le coordinate bancarie per l'accredito delle competenze e deve dichiarare la residenza e il domicilio qualora questo sia diverso dalla residenza, impegnandosi a notificare tempestivamente all'Azienda i successivi mutamenti.
- 4. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire.
- 5. Il rapporto di lavoro subordinato è di regola a tempo indeterminato.
Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle aziende, i rapporti di lavoro flessibile di cui ai successivi articoli del presente contratto, sono utilizzabili a livello aziendale dandone informativa alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL.
- 6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

Art. 18 bis

Periodo di prova

La disciplina e la durata del periodo di prova, ove non indicate nel presente contratto, sono fissate dalla legge speciale e/o nei singoli CCNL.

Art. 19

Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda.
2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono che il limite di durata nella successione dei contratti a termine è di 48 mesi. Ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.
3. Fatte salve le ipotesi di sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, i contratti a termine dovranno avere una durata minima non inferiore a 30 giorni.
4. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva per un periodo, anche frazionato, superiore a 24 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

5. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 18 mesi.
6. Per l'eventuale attribuzione del premio di risultato ai lavoratori a termine, si fa rinvio alle specifiche intese tra le parti a livello aziendale.
7. Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 20

Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

Le parti confermano che per "tempo pieno" si intende l'orario normale settimanale di lavoro fissato dai singoli CCNL e che il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno e di non lavoro alternati a giornate o periodi ad orario ridotto.

2. Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta nei singoli CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

3. I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti per i lavoratori a tempo pieno così come determinati dai singoli CCNL.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- la prestazione settimanale del tempo parziale orizzontale, suddiviso su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore di norma al 50% dell'orario normale settimanale contrattuale;
- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere inferiore al 30% della prestazione media ordinaria (settimanale, mensile, annuale).

5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, in caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale

riferito ad un anno, fatta salva comunque una esigibilità di almeno 100 ore annue, ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta nei singoli CCNL.

6. Le ore di lavoro supplementari eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato.

7. Le ore supplementari saranno compensate, laddove previsto, secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.

8. La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale previsto dai singoli CCNL.

10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, e dall'articolo 12-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in caso di gravi e comprovate necessità del lavoratore e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;

b) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

11. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

12. Nei casi di cui ai precedenti punti 10 e 11, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

13. Nei casi di cui ai precedenti punti 10 e 11 è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.

14. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato le aziende applicheranno quanto previsto al comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, dando priorità a coloro che, già dipendenti presso la stessa unità produttiva, abbiano trasformato il lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

15. Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
16. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa come previsto dall'articolo 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come sostituiti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
17. Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
18. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento.
19. L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.
20. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 5 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
21. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 5 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.
22. I compensi di cui ai precedenti punti sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. e quindi non avranno riflessi sui suddetti istituti. Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.
23. La disciplina di cui al presente articolo si applica ai contratti a tempo parziale ancorché stipulati a tempo determinato.
24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 15.
25. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 21

Contratto di inserimento/reinserimento

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente contratto, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, 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 dodici mesi.
3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
6. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - il periodo di prova;
 - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il livello /parametro retributivo di inquadramento;
 - il trattamento di malattia e infortunio;
 - il progetto individuale.
7. Nel progetto verranno indicati:
 - profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
8. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.
9. Il contratto di inserimento avrà la durata già stabilita dai singoli CCNL, ovvero, in mancanza, quella individuata dal citato Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.
10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 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, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.
13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.

14. La durata del periodo di prova, sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
- 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.

15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.

16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

17. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di aziende, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di aziende individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola azienda.

18. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sono attribuiti: il parametro retributivo/livello, gli istituti economici, la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, nonché tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa come stabilito dalle discipline in materia contenute nei singoli CCNL, ove previste, ovvero, in mancanza, da quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

20. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 70 o 75 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12 mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

21. In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

22. Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente punto 19.

23. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

24. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

25. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili, come nel caso di Bozza CCNL Mobilità - Proposta AA.DD. 19 gennaio 2010

mancata acquisizione della prevista abilitazione, e comunque quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

26. Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 22

Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 per le figure professionali previste dai singoli CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.
5. I profili formativi del contratto di apprendistato sono definiti in appositi accordi nazionali, già vigenti, ovvero in intese allegate al presente contratto.
Per i profili formativi diversi da quelli di cui sopra le parti convengono che, sino alla loro definizione, il contratto di apprendistato, come disciplinato dai singoli ccnl, è attivabile previa trasmissione del piano formativo individuale alla Regione competente. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento, per ciascuna figura professionale, a similari profili formativi già approvati in altri settori.
6. La durata del periodo di prova sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva.
7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
8. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. Nelle altre ipotesi, limitatamente al primo periodo di 24 mesi, all'apprendista è attribuito un parametro retributivo/livello inferiore secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL.
9. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
10. Agli apprendisti spettano il trattamento economico e gli eventuali servizi aziendali secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

11. Per l'eventuale attribuzione del premio di risultato ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, si fa rinvio alle specifiche intese tra le parti a livello aziendale.
12. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione come individuata nei singoli CCNL per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione come individuata nei singoli CCNL dal 4° giorno al 180°.
13. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS.
14. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni e sarà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il contratto abbia una durata inferiore a 36 mesi.
15. Il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.
16. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
17. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
18. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo parziale la durata della formazione non sarà riproporzionata.
19. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
20. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.
21. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dai singoli CCNL.
22. Per quanto riguarda la formazione nell'apprendistato professionalizzante, i principi di seguito convenuti sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione delle regole in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003 e sue successive modificazioni ed integrazioni.
23. A tal fine, per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.
L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.
24. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
 - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
 - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
 - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

25. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

26. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

27. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo. Il mancato rispetto di tale acquisizione costituisce giusta causa di licenziamento.

28. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.

Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.

29. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

30. La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL.

31. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

32. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

33. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, fermo restando l'insussistenza di un obbligo di affiancamento del tutor agli apprendisti utilizzati nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività di esercizio e dei mezzi di trasporto pubblico, fatta salva l'acquisizione delle previste abilitazioni.

Art. 23

Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda, tenuto conto dei divieti di cui all'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU, o in mancanza alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti i singoli CCNL, il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al

lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 24

Telelavoro

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.
3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegata articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e può svolgersi, a titolo esemplificativo:
 - a. presso il domicilio del lavoratore;
 - b. in centri di telelavoro o in postazioni satelliti.
4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi 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 che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.
6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.
7. 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 dal presente contratto.
8. 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.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il 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 valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione 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.
10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
12. 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 dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 25

Altre tipologie di lavoro flessibile

a) Lavoro ripartito

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il contratto di lavoro ripartito (c.d. "Job Sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa subordinata.
2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo, la sua collocazione temporale e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro; il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore; le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
3. Conseguentemente, il trattamento economico e normativo è riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.
4. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.
5. I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.
6. In caso di assenza di uno dei due lavoratori, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno. In tal caso, ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, per le ore prestate in aggiunta a quelle previste indicativamente dal contratto, il lavoratore non potrà pretendere alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

7. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori comporta l'estinzione dell'intero rapporto di lavoro ripartito. Resta salva la facoltà delle parti di prevedere la continuità del rapporto con una delle seguenti modalità, previo consenso delle stesse:

- adempimento da parte del lavoratore restante dell'obbligazione lavorativa con conseguente trasformazione del contratto di lavoro ripartito in normale contratto di lavoro subordinato;
- presentazione da parte del lavoratore restante di altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito.

b) Lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per far fronte ad esigenze di servizio non altrimenti assolvibili attraverso il ricorso al lavoro straordinario;
- b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali e nei periodi coincidenti con le attività ricreative scolastiche e socio culturali nonché le altre attività individuate a livello aziendale.

2. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente punto 1, lett. c) s'intende:

- per "week-end" il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- per "ferie estive": i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato.

4. Il contratto di lavoro intermittente dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà riportare i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e relativo preavviso di chiamata in ogni caso non inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione di forme e modalità con cui viene richiesta l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione delle prestazioni;
- tempi e modalità dei pagamenti della retribuzione e della eventuale indennità di disponibilità;
- eventuali misure di sicurezza specifiche in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

5. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti dai singoli CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Secondo quanto previsto dall'articolo 38, c. 2 del decreto legislativo n. 276/03, trovano applicazione gli istituti economici e normativi in misura proporzionale.

6. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso la garantisce in attesa di utilizzazione. L'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione così come determinata dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

7. In caso di malattia o di altro evento da cui derivi la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro secondo le modalità

previste dai singoli CCNL. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni oltre quello relativo alla durata effettiva dell'assenza.

8. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata, e può comportare le conseguenze di legge.
9. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
10. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.
Ulteriori periodi predeterminati possono essere definiti a livello aziendale.

Art. 26 **Percentuali di utilizzo**

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato), le forme contrattuali a tempo determinato sono attivabili:
 - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
 - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
 - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 30% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 10 % dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.