

trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

B) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

C) Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente contratto.

Articolo 30

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

A) Durata e percorso formativo

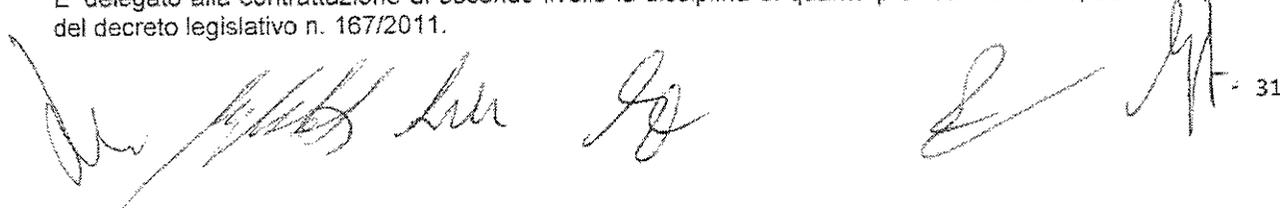
La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

E' delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011.



31

Articolo 31

APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE E PER ALTRE ESPERIENZE PROFESSIONALI

L'art 5, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 introduce la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.

Le parti definiscono l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto.

Articolo 32

STANDARD PROFESSIONALI

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 del presente CCNL.

Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 33

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al D.lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

A tal fine le parti si impegnano inoltre, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, a istituire una Commissione paritetica con il compito di definire un avviso comune avente ad oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme dell'apprendistato sul territorio nazionale e, segnatamente, il quadro normativo di riferimento (durata, trattamento normativo e retributivo), i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione aziendale applicando quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalla normativa di legge.

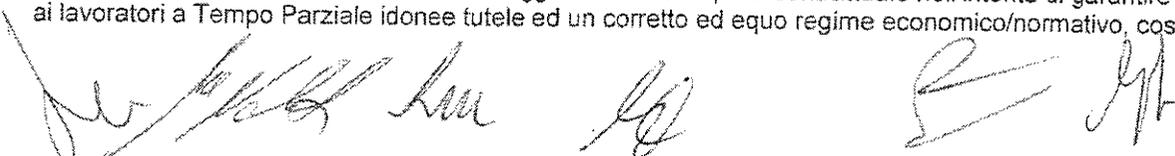
TITOLO X

Tempo parziale (Part Time)

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così



come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Articolo 34 **DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) Volontà delle parti;
- b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Articolo 35 **DURATA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.

Articolo 36 **CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 37 **TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le parti, in coerenza con quanto dichiarato in premessa al TITOLO VIII (Mercato del Lavoro) e con quanto richiamato in premessa al presente Titolo, hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo articolo 41. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
4. Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Articolo 38

IPOSTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I lavoratori affetti da patologie oncologiche e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Articolo 39

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 40, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).

4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 40, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.

5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 52 e 53 del presente CCNL.

6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 41.

Articolo 40

DENUNCIA PATTO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 39, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/92
- b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) Esigenze di studio o di formazione;
- d) Necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 39.

Articolo 41

LAVORO SUPPLEMENTARE

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

2. Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- a. Eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;
- b. Particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

In questi casi le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione.

3. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituito differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 61/2000.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.

5. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 42

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E RIPROPORZIONAMENTO

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare, che dovrà essere versata alla "Cassa" (C.A. DI. PROF) per l'intero importo, così come previsto all'articolo 19 del presente CCNL.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

Articolo 43

QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile così come determinato dai "Minimi Tabellari", così come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Articolo 44

QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore



convenzionale orario fissato in 170.

Articolo 45

MENSILITA' SUPPLEMENTARI - TREDICESIMA E PREMIO FERIE

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti articoli- 42 e 43 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Articolo 46

FESTIVITA'

Ferme restando quanto previsto al Titolo XIX (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5/3/77, n° 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 43.

Articolo 47

RIPOSI AGGIUNTIVI E PERMESSI RETRIBUITI

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XVII (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 42, 43 e 44.

Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze)

Articolo 48

FERIE

Conformemente a quanto previsto al Titolo XXI (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi (22 giorni in caso di "settimana corta"), fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "Verticale" e/o "Misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Articolo 49

PERIODO DI PROVA - PERIODO DI COMPORTO - TERMINI DI PREAVVISO

Il periodo di prova, di comparto ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dalla articolazione della prestazione lavorativa così come definiti dal presente CCNL.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

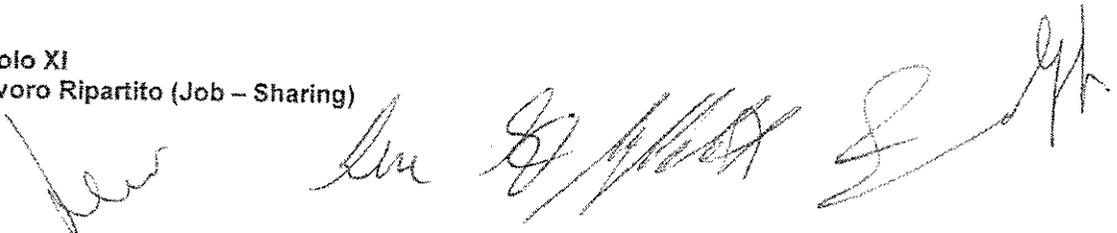
Articolo 50

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.

Titolo XI

Lavoro Ripartito (Job - Sharing)



Articolo 51

DEFINIZIONE E MODALITA' DI IMPIEGO DEL LAVORO RIPARTITO

- 1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
- 2) Il contratto si stipula in forma scritta e deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
- 3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
- 4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
- 5) Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.
- 6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore, che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze, la novazione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

Titolo XII

Contratti a tempo determinato

Articolo 52

MODALITA' E CAUSALI DI IMPIEGO

Conformemente alle normative di legge, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente stipulato per il soddisfacimento di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni. A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:

- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi e con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che la durata del contratto a termine può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 per un ulteriore periodo non superiore a otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione territoriale.

Articolo 53

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE CONGEDI PARENTALI "LEGGE 53/2000" O SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'articolo 4 del D.Lgs. del 26/03/01, n° 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Articolo 53-bis

Contratti a termine per studenti universitari

Come alternativa ai tirocini formativi e di orientamento (stage) e al lavoro accessorio e al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è comunque condizionato alla presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro così come previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 368/2001.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dello studio professionale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Titolo XIII

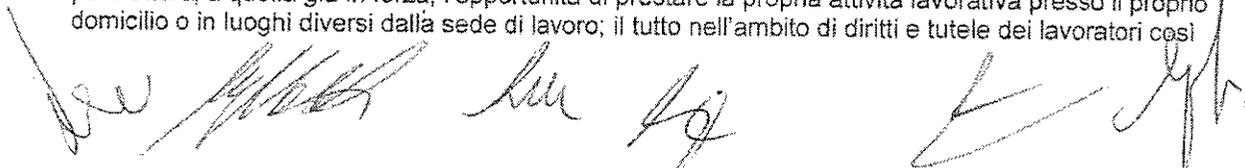
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati all'art.25 del CCNL riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali. Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'Istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del Settore, nella quale già risulta essere praticato.

Le parti inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico/sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali, anche conseguenti alla prevista riforma del Settore, possono offrire all'utenza e alla organizzazione dello stesso Settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così



come previsti dagli indirizzi Europei e dal presente CCNL.

Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente Istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente Titolo.

Articolo 54 **DEFINIZIONE**

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate e che sono caratterizzato da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce; il legame, di natura subordinata, con l'azienda.

A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:

- a. Telelavoro mobile;
- b. Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 55 **SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Istituto si applica ai lavoratori del Settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL.

Articolo 56 **PRESTAZIONE LAVORATIVA**

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà delle parti;
2. Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
7. Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
8. Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
9. Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Articolo 57

RETRIBUZIONE

Le Parti convengono che la retribuzione per il Telegliavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Articolo 58

SISTEMA DI COMUNICAZIONE

E' fatto obbligo a ciascun telegliavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezioni di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Articolo 59

RIUNIONI E CONVOCAZIONI DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telegliavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Articolo 60

CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telegliavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telegliavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Articolo 61

DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che espletino telegliavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telegliavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Articolo 62

ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

Le Parti si danno atto che il telegliavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Articolo 63

DILIGENZA E RISERVATEZZA

Il telegliavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telegliavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Articolo 64