

*Allegato all'art. 2*

**LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE IMPRESE CHE APPLICANO IL CCNL**

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, in applicazione di quanto da ultimo disposto dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza<sup>10</sup>; tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del presente CCNL

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR (Premio di Risultato) che è quella di incentivare la produttività del lavoro e i miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

Le presenti linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i (PdR).

Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- al rispetto/miglioramento degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione e all'incentivazione della produttività/competitività

<sup>10</sup> Accordo ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014 e ConfServizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad Utilitalia; Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a Cisambiente.

Le linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, le linee guida forniscono uno schema condiviso di Accordo tipo che può essere adottato e/o riadattato, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

## 1. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PdR

Al fine della predisposizione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri, da concordare, anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

L'ammontare del premio è desumibile dai valori dei bilanci aziendali e può essere correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende di volta in volta perseguire.

### A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, ecc.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$\begin{aligned} VA &= VdP - CEdP \\ MOL &= VA - CdP - ACdS \end{aligned}$$

Dove:

- VA = valore aggiunto
- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
- CEdP = costi esterni di produzione
- CdP = costo del personale
- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

## B) OBIETTIVI CORRELABILI

- Il premio di risultato può essere correlato di ulteriori obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL. Si indicano di seguito alcuni obiettivi specifici.

### B.1.) Impianti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. ore funzionamento / anno;
2. tonnellate / anno rifiuti trattati;
3. kWh / anno prodotte

### B.2.) Servizi di igiene urbana

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza :

1. la valorizzazione del parametro  $b_0(1+\omega_0)$  di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'Ente Territorialmente competente ETC (parametro obbligatorio)
2. la valorizzazione del parametro  $X_0$  di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'ETC (parametro obbligatorio)
3. il livello di soddisfazione dei cittadini/clienti
4. la riduzione dello straordinario
5. Indicatori assunti dall'Autorità di regolazione per la qualità tecnica e contrattuale del servizio

oltre che altri opzionali parametri per settori specifici quali ad esempio  
conducenti

- numero cassonetti per turno svuotati;
- tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;
- riduzione sinistri

spazzamento

- mq spazzati / anno per zona
- numero cestini per turno svuotati;

## DETERMINAZIONE DEL PREMIO

### A - Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

Il calcolo dell'ammontare del premio è determinato dalla seguente formula

$$P = K \times \Delta MOL$$

Dove:

P è il premio di risultato;

K è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dall'azienda. Nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera come ad esempio la raccolta differenziata dei rifiuti con il metodo porta a porta e lo spazzamento può raggiungere il valore limite massimo di 1/3 del MOL, mentre nel caso di servizi a bassa intensità di mano d'opera, come ad esempio gli impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti, oppure impianti di recupero sia di materiali che di energia, può raggiungere il valore minimo pari ad 1/10. Per le aziende che erogano il servizio integrato: raccolta, spazzamento e gestione di impianti di trattamento dei rifiuti, possono attribuirgli un valore intermedio tra 1/3 e 1/10;

$\Delta MOL$  è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'anno precedente;

## B - Il Premio di Risultato correlato al MOL e a obiettivi

Le aziende possono correlare il premio di risultato anche ad altri obiettivi strategici.

Quando applicabile ovvero nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale 'ETC competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico, correlano il premio alla valorizzazione da parte dell'ETC dei parametri,  $b_a$  (1-  $\alpha_a$ ) e  $X_a$  di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 e i valori da utilizzare sono quelli valorizzabili dall'ETC nel seguente modo

- $b_a(1-\alpha_a)$  che va da un minimo di 0,84 a un massimo di 0,33
- $X_a$  che va da un minimo di 0,5% a un massimo 0,1%

Per tali parametri zero corrisponde al valore minimo e 100 al valore massimo mentre per valori intermedi sono proporzionali aritmeticamente.

Le modalità di determinazione del MOL di riferimento e dei parametri  $b_a$  e  $X_a$  in caso di un gestore che opera per più ETC che esprimano valori dei parametri diversi si applicano le modalità procedurali del calcolo dell'ERA di cui all'art. 2 del CCNL.

Le aziende possono utilizzare altri parametri quali ad esempio il grado di soddisfazione dei clienti/cittadini, nei confronti dei servizi erogati (Customer Satisfaction). Il grado di soddisfazione deve essere misurato annualmente da una società esterna totalmente indipendente dall'azienda che eroga i servizi. Altri obiettivi possono essere la riduzione dei sinistri, la riduzione degli infortuni, la riduzione degli straordinari o altri ancora.

I suddetti obiettivi possono concorrere congiuntamente alla determinazione del premio di risultato complessivo aziendale con pesi diversi.

Per ogni obiettivo occorre prestabilire il valore atteso. Qualora il valore raggiunto a fine esercizio si discosta dal valore atteso si applicano moltiplicatori inferiori o superiori a 100% a seconda che lo scostamento sia negativo o positivo.

Al di sotto di un valore soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero.

Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:

Obiettivo	Peso %	Target
1	X	Valore Obiettivo
2	Y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
TOTALE	100	

### PESI IN FUNZIONE DEI VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo annuo 1 < 100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 1 = 100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 1 > 100% del TARGET	=	>100% del peso
Obiettivo annuo 2 < 100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 2 = 100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 2 > 100% del TARGET	=	>100% del peso
Obiettivo annuo 3 < 100% del	=	<100% del peso

TARGET			
Obiettivo annuo 3	=	100% del TARGET	= $=100\% \text{ del peso}$
Obiettivo annuo 3	>	100% del TARGET	$>100\% \text{ del peso}$

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$P = K \times (X \times \text{Ris.X} + Y \times \text{Ris.Y} + Z \times \text{Ris.Z}) \Delta \text{MOL}$$

Dove:

P è il premio di risultato

K è il coefficiente che può variare da 1/3 a 1/10 come detto sopra

X è il peso dell'obiettivo 1;

Ris.X è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 1

Y è il peso dell'obiettivo 2;

Ris.Y è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 2

Z è il peso dell'obiettivo 3;

Ris.Z è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 3

D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

Quando applicabili i pesi dei parametri  $b_s(1-\omega_s)$  e X<sub>s</sub> devono essere compresi tra un minimo di 20% e un massimo di 30% ciascuno.

E  
O  
A  
B  
C  
D  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

Esempio di applicazione simulata

N.	Obiettivo	Peso %	Target
1	$b_s(1-\omega_s)$	25	0,33
2	X <sub>s</sub>	30	0,1%
3	Soddisfazione dei cittadini/clienti	15	8*
4	Riduzione dei sinistri	10	20%
5	Riduzione dello straordinario	20	2000 ore
TOTALE		100	

(\* ) in una scala di valori da 1 a 10

VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo	Valore raggiunto	% obiettivo	Peso
$b_s(1-\omega_s)$	0,55	56,86%	0,25
X <sub>s</sub>	0,3%	50%	0,30
Soddisfazione dei cittadini/clienti	8	100%	0,15
Riduzione dei sinistri	16%	80%	0,1
Riduzione straordinari	2200 ore	110%	0,20

Supponendo che il Δ MOL sia pari a € 300.000 e K = 1/3

$$P = \frac{1}{3} \times (0,5686 \times 0,25 + 0,5 \times 0,3 + 1 \times 0,15 + 0,8 \times 0,1 + 1,1 \times 0,2) \times 300.000$$

$$P = \frac{1}{3} \times (0,14215 + 0,15 + 0,15 + 0,08 + 0,22) \times 300.000$$

$$P = \frac{1}{3} \times 0,74215 \times 300.000 = 74.215 \text{ €}$$

## 2. DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti, deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

Può essere attuato un sistema misto composto dai seguenti indicatori: presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale, ecc., oppure si può optare per un sistema di distribuzione basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Il cosiddetto "modello misto" può essere attuato applicando la metodologia di seguito illustrata:

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1	W	p 1
2	X	p 2
3	Y	p 3
4	Z	p 4
TOTALE	100	

Il premio di risultato individuale per ciascun parametro di valutazione è così determinato:

$$P_1 = P/fm \times W \times p_1 \text{ ind.}$$

$$P_2 = P/fm \times X \times p_2 \text{ ind.}$$

$$P_3 = P/fm \times Y \times p_3 \text{ ind.}$$

$$P_4 = P/fm \times Z \times p_4 \text{ ind.}$$

Dove:

$P$  = ammontare del Premio di risultato aziendale

$fm$  = Forza media dell'anno di riferimento del premio

$p_1, p_2, p_3, p_4$  rappresentano il punteggio individuale per ogni singolo parametro le cui modalità di calcolo sono previste dall'accordo aziendale

Il premio totale individuale è così determinato:

$$P_{ind} = P_1 + P_2 + P_3 + P_4 = P/fm (W \times p_1 \text{ ind.} + X \times p_2 \text{ ind.} + Y \times p_3 \text{ ind.} + Z \times p_4 \text{ ind.})$$

Esempio di applicazione simulata

Supponiamo che un'azienda stabilisca di valutare individualmente i seguenti parametri e che il dipendente abbia raggiunto per ciascuno di essi i punteggi sotto riportati

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1 - Presenza	65	0,8
2 - Provvedimenti disciplinari	5	1
3 - Sinistri	15	0,7
4 - Valutazione prestazione Individuale	15	0,9
TOTALE	100	

La fm sia pari a 100

$$\begin{aligned} P_{\text{ind}} &= 96000/100 (0,65 \times 0,8 + 0,05 \times 1 + 0,15 \times 0,7 + 0,15 \times 0,9) \\ &= 960(0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135) \end{aligned}$$

$$P_{\text{ind}} = 960 \times 0,81 = 771,6$$

Il modello descritto per un anno, è ripetibile per ogni anno di validità del contratto che deve essere di tre anni come previsto dal CCNL.

Anno	Parametro	Peso %	Target
I	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo
II	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo
III	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo

Gli obiettivi possono essere diversi negli anni così come i pesi e i TARGET dei valori obiettivo.

## VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale si riporta di seguito un modello di riferimento.

Esempio di indicatori di valutazione

Per valutare la prestazione lavorativa di ogni dipendente occorre adottare una serie di indicatori di valutazione, possibilmente diversi fra loro in relazione al ruolo ricoperto ed alle mansioni svolte all'interno della società. Se volessimo percorrere una metodologia rivolta alla ricerca della massima omogeneità di giudizio, i vari indicatori adottati dovrebbero essere scomposti nei cosiddetti comportamenti osservabili, utili ai valutatori ad effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)	Peso %
---	--------

Indicatore 1	Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2	Rispetto norme di sicurezza	15
Indicatore 3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4	Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10
Indicatore 6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15
Indicatore 7	Saturazione dell'orario di lavoro	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

#### **Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)**

1	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata
2	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada
3	Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti</li> <li>- Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro</li> <li>- Tenuta della cabina</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi</li> <li>- Rispettare il punto di partenza del settore assegnato</li> <li>- In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra</li> <li>- Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti</li> <li>- Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo</li> </ul>
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualità in ingresso</li> <li>- Evitare pause prolungate e non autorizzate</li> <li>- Evitare rientri anticipati o non giustificati</li> <li>- Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato</li> </ul>

#### **Impiegati esecutivi**

	Peso %
Indicatore 1	Capacità organizzative
Indicatore 2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni
Indicatore 3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo
Indicatore 4	Flessibilità operativa
Indicatore 5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali
Indicatore 6	Visione d'insieme del processo lavorativo
Indicatore 7	Capacità di elaborare proposte
TOTALE	100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

**Impiegati esecutivi**

1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato</li><li>- Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato</li><li>- Rispetto dei tempi di scadenza</li><li>- Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione</li><li>- Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità</li><li>- Discrezione</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo</li><li>- Capacità di confronto</li><li>- Rispetto/riconoscimento ruoli</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>- Condivisione obiettivi comuni</li><li>- Capacità di integrazione</li><li>- Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio</li></ul>
4	Approccio costruttivo a: <ul style="list-style-type: none"><li>- modifiche organizzative</li><li>- formazione</li><li>- nuovi strumenti di lavoro</li><li>- nuove procedure</li></ul>
5	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	<ul style="list-style-type: none"><li>- Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro</li><li>- Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni</li></ul>
7	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento

Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:

Totale premio destinato alla valutazione: totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente

Il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito fra coloro che avranno conseguito una valutazione minima come ad esempio 80/100, 85/110, 90/100).

## SCHEMA DI ACCORDO TIPO

### Verbale di Accordo

In data \_\_\_\_\_ tra l'Azienda/Società \_\_\_\_\_  
e le Organizzazioni sindacali/R.S.U \_\_\_\_\_

#### Premesso che:

- Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'Istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
- Il presente CCNL prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio compreso tra .... nell'azienda /società/ società del Gruppo ...

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;
3. le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le seguenti metodologie:

a) Determinazione dell'ammontare aziendale del premio

\_\_\_\_\_

b) Distribuzione del premio

\_\_\_\_\_

4. le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);

5. in relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL per gli anni \_\_\_, il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, che verranno definiti dalle Parti entro il prossimo mese di per l'esercizio ;
6. la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, in norma entro tre mesi dal consuntivo annuale o , dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;
7. le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
8. le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
9. le Parti, con riferimento al Premio di Risultato ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;
10. l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di ciascun anno;
11. ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art 14 del vigente CCNL;
12. ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato
13. il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero
14. a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto

Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da

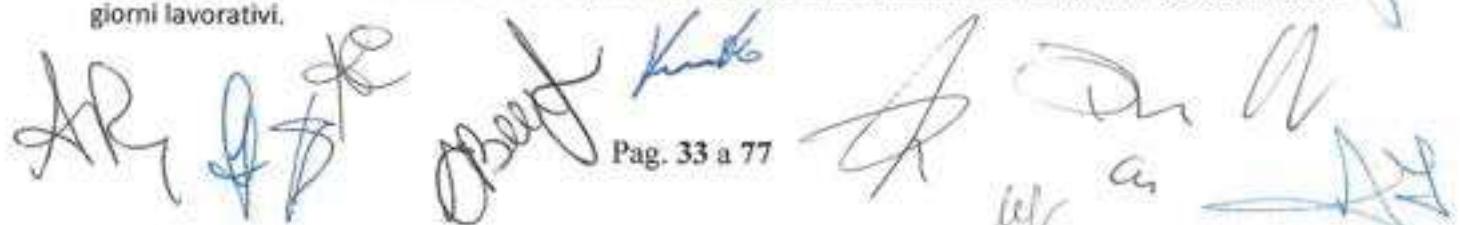
Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le Parti possono valutare se inserire nel contratto una "clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, azienda ed organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL. Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Azienda

00.55

  
Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
  2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL.
  3. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.
  4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
  5. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 8 e seguenti.
  6. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.
  7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 5 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.
  8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. n. 81/2015, possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito al comma 3 e 6. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
  9. Le prestazioni lavorative aggiuntive rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
  10. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione; il lavoratore ha la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
  11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
- 

12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

13. Quanto sopra non si applica in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interassi l'intera azienda o unità organizzative di appartenenza.

14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o del coniuge, dei figli o dei genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa o di figli conviventi portatori di handicap o minori di anni 13), ovvero in quanto lavoratore studente di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero per lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, il lavoratore ha facoltà di disdettare il patto ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola elastica. Il rispetto del termine indicato non è previsto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8, commi 3,4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015, elencate al precedente comma 14.

Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 20° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

Qualora i motivi documentati di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tenere conto della tempistica di cui al presente comma.

16. L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.

17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art.17 del presente CCNL, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al precedente comma 14, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate.

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

19. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 20, comma 1, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.
21. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
22. A termini dell'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
23. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione di riferimento.
24. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.
25. In attuazione delle previsioni di legge di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 81/2015, fatti comunque salvi i casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il lavoratore richiedente affetto da gravi patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, l'azienda tiene prioritariamente conto delle richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle suddette gravi patologie, riguardanti genitori, figli, coniugi e conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa grave e necessità di assistenza continua o figli minori o portatori di handicap conviventi, su adeguata certificazione. A parità di condizioni, l'azienda tiene conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termine dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.
26. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

27. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 8 comma 6 del D. Lgs. n. 81/2015.

Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 14 - occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. (68, p.2 lett C, D e E).

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

28. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del d. lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

29. L'azienda procede ad assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno ed indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti.

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

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

## Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

### Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2. A norma dell'art. 19, comma 1 del D. Lgs. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi nelle ipotesi previste dalla legge.

3. Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita anche per le seguenti specifiche esigenze:

- necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto.

4. In attuazione dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del medesimo D. Lgs. n. 81/2015 sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS stipulanti a cui il lavoratore è iscritto o conferisce mandato, la successione di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con l'eccezione delle ipotesi previste al successivo punto 5 nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento degli stessi.

5. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 2 lett. c) del D. Lgs. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, costituiscono attività stagionali le attività

caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

- a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
  - b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
  - c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.
6. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
7. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%. Resta sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.
8. Il limite di cui al comma precedente non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015; con riferimento alle ipotesi di avvio di nuove attività, di cui alla lett. a) del citato art. 23 co. 2, si intende un periodo di tempo di 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività.
9. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei seguenti casi:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
  - c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

12. Ai termini dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
13. Ai termini dell'art. 22 del D. Lgs. n 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
14. Qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali.
15. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato; sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
16. In caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro anche discontinue, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore fino a concorrenza della retribuzione globale, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata pari almeno a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Il medesimo trattamento economico è corrisposto in caso di congedo per maternità e di infortunio sul lavoro, sempre entro il limite della scadenza del termine apposto al contratto.
17. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di percorsi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.
18. L'Azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
19. Agli effetti dell'art. 24, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa o unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni

già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda/unità produttiva attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

20. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al precedente comma 5 ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività.
21. Il diritto di precedenza di cui al comma 16 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
22. Il diritto di precedenza di cui al comma 20 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
23. I diritti di precedenza non si applicano ai lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.
24. Rispettati i diritti di precedenza di cui ai commi precedenti, l'azienda potrà comunque tener conto per il 60% delle eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime attività nella stessa azienda/unità produttiva, dei precedenti contratti a tempo determinato, eccezion fatta per quelli risolti durante il periodo di prova e fatte salve altresì le esclusioni di cui al precedente comma 23.
25. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrale B alla posizione parametrale A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.
26. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente CCNL.
27. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.