

## **BOZZA**

### **PARTE II**

#### **Mercato del lavoro**

##### **Art. 18 "Premessa"**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Il ricorso ad ulteriori tipologie di contratti di lavoro utilizzabili è possibile esclusivamente tra quelli previsti e disciplinati dal presente CCNL della Mobilità.
3. In sede aziendale troveranno applicazione i principi contenuti nell'art. 42, comma 2, punto a) del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo. Le parti si impegnano a definire e realizzare azioni positive volte ad esempio a monitorare la soddisfazione del personale nell'ottica della promozione delle pari opportunità, prevenire e contrastare il mobbing, garantire procedure egualitarie nell'assunzione del personale, incentivare la formazione e la qualificazione del personale, diffondere le informazioni sulle politiche di parità e pari opportunità anche attraverso l'introduzione di codici di comportamento per la lotta alle molestie sessuali e al mobbing, il varo di misure agevolative per il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità, l'elaborazione del Bilancio di Genere come strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto dell'azione amministrativa su uomini e donne.
4. I seguenti articoli disciplinano e integrano la normativa vigente in materia di mercato del lavoro, compreso quanto disposto, per quanto applicabile, dal R.D. 148/1931.

##### **Art. 19 "Assunzione"**

1. L'assunzione della lavoratrice e del lavoratore avviene in conformità alle legge vigenti in materia, in particolare, ai sensi del combinato disposto dall'art 1, comma 1, D.Lgs 26 maggio 1997, n. 152, e dell'art. 6, comma 2, D.Lgs n. 297/2002 tenendo anche conto del codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Pertanto , il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore al momento della sua assunzione e prima dell'inizio della prestazione di lavoro, le seguenti informazioni:
  - identità delle parti;
  - luogo di lavoro;
  - sede o domicilio del datore di lavoro;
  - durata del rapporto di lavoro specificando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata ovvero di un altro tipo di rapporto di lavoro subordinato;
  - durata dell'eventuale periodo di prova;
  - livello e il parametro, il profilo e la figura professionale;
  - importo della retribuzione, dei suoi elementi costitutivi e del periodo di pagamento;
  - durata delle ferie e la loro maturazione e fruizione;
  - orario di lavoro normale;
  - periodo di preavviso in caso di licenziamento;

- estremi della registrazione effettuata sul libro unico del lavoro (tale obbligo viene adempiuto mediante consegna di una copia della comunicazione telematica di assunzione);
  - per quanto non previsto nella lettera di assunzione, il rinvio al CCNL della Mobilità e per le parti rimanenti, transitoriamente, ai Contratti nazionali di settore AF e TPL.
2. L'obbligo di informazione deve essere assolto per iscritto, nello stesso contratto di assunzione o in un documento separato.
  3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
    - documento di identità;
    - scheda professionale rilasciata dal Centro Provinciale per l'Impiego in cui sono inseriti i dati del lavoratore, nonché le esperienze formative e le competenze professionali;
    - titolo di studio;
    - codice fiscale;

e ove richiesto dalla natura dell'incarico o dal tipo di mansione da svolgere:

- certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di specializzazione, addestramento, frequentati ovvero dei tirocini compiuti;
  - attestato di conoscenza di una o più lingue estere se richieste dalla natura dell'incarico da svolgere.
4. Il datore di lavoro potrà chiedere eventuali documenti integrativi che ritenga ~~utile~~-necessari in relazione alle mansioni cui è assegnato il lavoratore.
  5. Inoltre il lavoratore deve dichiarare la residenza e il domicilio e dovrà notificare tempestivamente i successivi cambiamenti.
  6. Nella fase di assunzione sono ammesse le visite mediche preassuntive volte a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro al quale il lavoratore è tenuto al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica così come disposto dall'art 41, c. 2 lettera e-bis, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.
  7. Le visite mediche non sono ammesse al fine di accertare un eventuale stato di gravidanza, HIV e negli altri casi in cui siano vietate.
  8. Le visite mediche di cui sopra sono eseguite a cura e a spese del datore di lavoro; esse comprendono esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio che siano ritenuti necessari dal medico competente. Le visite mediche possono essere finalizzate anche alla verifica di assenza di condizioni di alcool dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
  9. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio, predisposta, osservando i requisiti minimi contenuti nell'allegato 3° del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni su formato cartaceo o informatizzato.
  10. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime per iscritto uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
    - a. Idoneità
    - b. Idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
    - c. Inidoneità temporanea;
    - d. Inidoneità permanente.

Il medico competente deve consegnare copia del proprio giudizio al lavoratore e al datore di lavoro.

Se il giudizio afferma l'inidoneità temporanea, il medico competente deve precisare i limiti temporali di validità.

11. Contro i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, alla

DPL che, dopo ulteriori eventuali accertamenti, dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

## **Art 20 "Periodo di prova"**

1. Il lavoratore assunto in servizio potrà essere soggetto ad un periodo di prova che deve risultare da atto scritto, a pena di nullità
2. *Le tempistiche del periodo di prova sono definite in base alla classificazione professionale che è prevista nei Contratti nazionali A.F. e TPL nonché delle leggi vigenti.*
3. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia, infortunio o gravidanza.
4. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso e di pagamento della connessa indennità. Al lavoratore assunto in prova spetta in ogni caso il TFR maturato nel periodo in cui il rapporto ha avuto corso.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova o al termine dello stesso, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
6. Il recesso intimato nel corso del periodo di prova deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio se nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto.
8. Il tal caso il periodo di prova è utilmente considerato a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

## **Art. 21 "Contratto a termine"**

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro subordinato a fronte di ragioni temporanee di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al punto 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. L'azienda comunicherà, con un preavviso di 10 giorni, alla RSU/RSA e alle Segreterie Territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il numero dei lavoratori da assumere, la qualifica, le modalità e la durata di utilizzo nonché i motivi del ricorso al contratto a termine. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita comunque entro 3 giorni successivi alla stipula del contratto.
5. I contratti a termine avranno una durata minima di 1 mese e una durata massima di 24 mesi.
6. Ove il termine del contratto risulta nullo perché apposto senza motivazione di cui al punto 1 cioè senza l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo o perché tali ragioni, ancorché indicate, risultino poi insussistenti, il contratto a termine si trasforma in un contratto a tempo indeterminato.
7. Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni il limite complessivo di durata nella successione dei contratti è pari a 36 mesi
8. Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi dell'art 5, comma 2 del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni.
9. Ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine

presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 24 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Nei successivi 15 giorni dalla scadenza del contratto a termine il lavoratore deve comunicare per iscritto il proprio interesse ad esercitare il diritto di precedenza. Le Aziende a loro volta dovranno comunicare la modalità di precedenza e la modalità dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.

10. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto alle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
11. Le aziende forniranno ai lavoratori assunti con contratto a termine informazioni in merito a posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa e considereranno in via prioritaria le eventuali richieste di assunzione a tempo indeterminato.
12. Nelle situazioni di cui all'art 10, comma 7, lettera a) del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni la fase di avvio di nuove attività è individuata nella durata di 10 mesi.
13. Considerando in particolare le mansioni che possono comportare i maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi, è escluso il ricorso al contratto a termine per le mansioni di seguito elencate:
  - addetti alla condotta di rotabili, dei mezzi di manovra e delle tradotte operanti in linea o in prossimità delle connessioni con la linea;
  - addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento e dirigenza convoglio;
  - agenti che esplicano servizi a bordo treno anche con funzioni connesse con la sicurezza;
  - operatori addetti alla protezione cantieri dell'infrastruttura ferroviaria
  - addetti alla gestione degli apparati di sicurezza.
14. I lavoratori con contratto a termine riceveranno interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia di attività e alle mansioni oggetto del contratto.
15. Ai lavoratori a termine si applica il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e spetta la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti dall'impresa e/o all'andamento economico della stessa (premio di risultato).
16. I lavoratori con contratto a termine hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
17. Per quanto non specificatamente previsto valgono per i lavoratori con contratto a termine le disposizioni normative e retributive previste dal presente CCNL della Mobilità e dai Contratti nazionali di settore TPL e AF, per i lavoratori a tempo indeterminato.
18. La percentuale di lavoratori totalmente utilizzabili con contratto a tempo determinato è pari al 5% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno in corso nell'unità produttiva o nel caso di azienda con personale in forza mediamente inferiore, nei 12 mesi precedenti, a 1500 unità nell'intera azienda.

## **Art. 22 "Lavoro a tempo parziale"**

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale. Le assunzioni con contratto a tempo parziale possono avvenire solo a tempo indeterminato.
2. Ai fini del presente CCNL della Mobilità si intende:

- a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai Contratti collettivi applicati;
- b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- e) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d)";
- f) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno.
3. L'azienda comunicherà, alla RSU/RSA e alle Segreterie territoriali delle organizzazioni Sindacali stipulanti almeno tre mesi prima, il numero dei lavoratori part-time che intende assumere, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno con la relativa qualifica.
4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSU/RSA, e le Segreterie territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
5. Caratteri generali del contratto a tempo parziale:

5.1 Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà contenere oltre a quanto previsto dall'art. 19 "assunzione":

- durata della prestazione lavorativa;
- collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la relativa modalità di attuazione;
- il periodo di prova per i nuovi assunti come definito dall'art. 20 "periodo di prova".

5.2 La durata della prestazione individuale stabilita tra datore di lavoro e lavoratore sarà:

- non inferiore al 50% di quella ordinaria, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time;
- non inferiore al 67% di quella ordinaria nei casi di assunzione con contratto a tempo parziale.

Nei casi di cui alla lettera d) del punto 2, in relazione a specifiche condizioni tecniche, produttive o organizzative:

- le parti a livello aziendale potranno definire articolazioni di orario inferiore ai limiti di cui ai due alinea precedenti e comunque non al di sotto dei 4 mesi in ragione dell'anno;
- i Contratti Nazionali TPL e AF potranno disciplinare la prestazione media settimanale fino al limite minimo del 35% dei rispettivi orari di lavoro.

5.3 Nel contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la prestazione è effettuata in modo continuativo, sia per i servizi urbani che per quelli extraurbani effettuati nell'attuale TPL, fatta salva la possibilità a livello aziendale di concordare tra le parti le modalità di svolgimento non continuativo per tipologie particolari di servizio. Nel lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati

su una sola delle due fasce orarie prestabilite così determinate: prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per oggettive esigenze aziendali previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali; la seconda dalle ore 14 a fine servizio.

5.4 Nei servizi extraurbani, effettuati nell'ambito del TPL, la prestazione lavorativa nel part-time orizzontale si intende effettuata in modo continuativo quando la stessa sia resa nell'ambito di un impegno giornaliero così determinato:

- per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;
- per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie prestabilite non configura una fattispecie di clausola flessibile.

5.5 In applicazione del principio di non discriminazione durante l'esecuzione del rapporto il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello. Ciò comporta che tale lavoratore:

- a) beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda: importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e le ferie annuali; durata del periodo di congedo di maternità, paternità e parentale, dei riposi giornalieri e dei permessi per malattia del figlio (art. 60, c. 1, D.Lgs. 151/2001); durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortunio sul lavoro e malattie professionali; applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; accesso ai servizi sociali aziendali; diritti sindacali; calcolo delle competenze indirette e differite previste dal CCNL della Mobilità e dai Contratti collettivi applicati, nonché dei trattamenti di trasferta e diaria disciplinati dai medesimi; vestiario uniforme; sviluppo professionale.
- b) riceve un trattamento economico riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo: della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; della retribuzione riferita alle giornate di ferie; dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

## 6. Lavoro supplementare:

6.1 Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti entro il limite del tempo pieno e si applica esclusivamente al part-time orizzontale.

6.2 In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende, esposti al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10%, da calcolarsi su base settimanale. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuarsi

all'interno delle fasce orarie prestabilite e in continuità con la prestazione lavorativa di cui al punto 5.3.

6.3 Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'art. ....

6.4 Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili ai sensi di quanto convenuto al punto 6.2, sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

6.5 La retribuzione prevista nei punti precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

6.6 Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato, il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

## 7. Trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

7.1 Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo part-time.

7.2 Il personale di tutti i settori e profili professionali con contratto che abbia superato il periodo di prova e conseguite le abilitazioni obbligatorie, può chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo part-time.

7.3 L'impresa, compatibilmente con le esigenze aziendali e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, potrà accogliere le domande per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo part-time fino al raggiungimento del limite del 10% della forza lavoro della unità produttiva interessata.

7.4 Fermo restando quanto stabilito dall'art. 12 bis c. 1, D.Lgs. 61/2000, è riconosciuta una priorità per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo part-time in caso di:

- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (o della lavoratrice);
- patologie gravi;
- lavoratore (o lavoratrice) che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art 3, comma 3, L. n. 104/92;
- per la frequenza di corsi di studio regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute ovvero abilitate a rilasciare titoli di studio legali o di corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale;
- attività di volontariato sociale, debitamente documentata.

In caso di parità di condizioni, ferma comunque la priorità delle esigenze aziendali e la fungibilità del lavoratore interessato, si farà riferimento all'anzianità di servizio.

7.5 In casi di gravi necessità del lavoratore e compatibilmente con le esigenze aziendali, l'impresa valuterà la possibilità di trasformare il contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

7.6 In caso di assunzione a tempo parziale, l'impresa è tenuta ad informare preventivamente il personale a tempo pieno dipendente presso le unità produttive situate nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti i lavoratori nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo pieno.

## 8. Trasformazione da part-time a tempo pieno.

8.1 Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza in caso di assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

8.2 In caso di assunzioni di personale a tempo pieno, ha diritto di precedenza il lavoratore assunto a tempo parziale presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per quali è prevista l'assunzione.

## 9. Flessibilità della prestazione di lavoro a tempo parziale

9.1 A seguito di accordo scritto tra lavoratore e azienda, a fronte di obiettive esigenze di servizio potrà essere concordato tra le parti lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo le modalità elastiche che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata. Il datore comunicherà con un preavviso di almeno 10 giorni la variazione della collocazione temporale della prestazione.

9.2 Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU/RSA o dalle Segreterie territoriali delle Organizzazioni stipulanti indicato dal lavoratore medesimo.

9.3 Le clausole flessibili e/o elastiche possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle Parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU/RSA o dalle Segreterie territoriali delle Organizzazioni stipulanti da egli indicato.

9.4 Il lavoratore può richiedere, per motivate ragioni, la riconsiderazione del patto sottoscritto con l'azienda in applicazione di quanto previsto dall'art 3, p.10 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs n. 100/2001.

9.5 L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto non integra, in nessun caso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

9.6 Le condizioni obiettive che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione ricorrono al verificarsi di condizioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività.

9.7 Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di flessibilità avrà diritto ad una indennità giornaliera pari a euro .....

10. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore la possibilità di svolgere altra attività lavorativa

11. Per quanto non specificatamente previsto valgono per i lavoratori part-time le disposizioni normative e retributive previste dal presente CCNL della Mobilità e dai Contratti nazionali di settore TPL e AF per i lavoratori a tempo indeterminato.

### **Art. 23 "Contratto di inserimento/reinserimento"**

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, il contratto di inserimento, disciplinato dal D.Lgs 276/2003 e dal presente accordo è un contratto di lavoro subordinato diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.  
Considerando in particolare le mansioni che possono comportare i maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi, è escluso il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento per le mansioni di seguito elencate:
  - addetti alla condotta di rotabili, dei mezzi di manovra e delle tradotte operanti in linea o in prossimità delle connessioni con la linea;
  - addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento e dirigenza convoglio;
  - agenti che esplicano servizi a bordo treno anche con funzioni connesse con la sicurezza;
  - operatori addetti alla protezione cantieri dell'infrastruttura ferroviaria
  - addetti alla gestione degli apparati di sicurezza.
3. L'azienda comunicherà, alla RSU/RSA e alle segreterie territoriali delle organizzazioni stipulanti almeno tre mesi prima, il numero dei lavoratori che intende assumere, la durata e la relativa qualifica.
4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
5. In mancanza di forma scritta e/o di progetto di inserimento il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.
6. Nel contratto verranno indicati:
  - la durata;
  - l'eventuale periodo di prova;
  - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
  - il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro. (stabilire il periodo di conservazione del posto)

7. il livello/parametro retributivo di inquadramento del lavoratore assunto con contratto sarà quello previsto dai Contratti nazionali di settore AF e TPL in funzione del progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.
8. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
9. Nel progetto verranno indicati:
  - a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
  - b) la durata e le modalità della formazione.
10. La durata del contratto di inserimento sarà non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.
11. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento avrà una durata massima di trentasei mesi.
12. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla minima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
13. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
14. Il datore di lavoro o un suo delegato provvederà alla registrazione sul "libretto formativo del cittadino" delle competenze acquisite dal lavoratore.
15. Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni di diritto comune che regolano il rapporto di lavoro salvo quanto diversamente previsto nel presente articolo.
16. La durata del periodo di prova sarà pari a:
  - 30 giorni di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
  - 40 giorni di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 18 mesi.
17. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
18. L'orario di lavoro dei lavoratori assunti con contratto di inserimento è quello previsto per la generalità dei lavoratori.
19. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento spettano i trattamenti economici e normativi previsti per la generalità dei lavoratori compresi i servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero il godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL della Mobilità (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
20. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.
21. La facoltà di assunzione mediante contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

22. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.
23. Il contratto di inserimento è sospeso durante la fruizione di periodi di astensione per maternità. In tale ipotesi la durata del rapporto è differita di un solo periodo pari a quello della sospensione.
24. È escluso l'effetto sospensivo del contratto di inserimento nel corso di eventi quali l'infortunio e la malattia, qualora la durata dell'assenza sia tale da compromettere la finalità del contratto.
25. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti: eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata del rapporto, senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto di inserimento.
26. Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto di precedenza in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti.
27. Per quanto non specificatamente previsto valgono per i lavoratori con contratto di inserimento le disposizioni normative e retributive previste dal presente CCNL della Mobilità e dai Contratti nazionali di settore TPL e AF per i lavoratori a tempo indeterminato.

#### **Art. 24 "Contratto di apprendistato professionalizzante"**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrare nei livelli professionali individuati nei Contratti Nazionali TPL e AF.
3. La durata del contratto di apprendistato potrà essere al massimo pari a 4 anni suddivisi in due periodi con trattamenti normativi e retributivi diversi. Per i livelli apicali della classificazione professionale è previsto un "primo periodo" di massimo 18 mesi e un "secondo periodo" di massimo 12 mesi, per gli altri livelli – escluso il più basso della classificazione professionale - il "primo periodo" di massimo 18 mesi e il "secondo periodo" di massimo 28 mesi.
4. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato convenzionalmente, per il "primo periodo" di cui al precedente punto, come previsto dai contratti nazionali di settore AF e TPL.  
Nel "secondo periodo", convenzionalmente, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione saranno quelli corrispondenti alla figura professionale da conseguire.  
Per la durata complessiva del contratto al lavoratore saranno attribuiti i trattamenti economici aggiuntivi connessi allo svolgimento delle mansioni proprie della figura professionale da conseguire.
5. Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia in possesso di apposito attestato professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, il contratto di apprendistato professionalizzante è applicabile esclusivamente con le condizioni e i trattamenti previsti per il "secondo periodo".

6. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione
7. Il periodo di prova è di 30 giorni di servizio effettivo dalla data di assunzione.
8. L'azienda comunicherà, alla RSU/RSA e alle Segreterie territoriali delle organizzazioni stipulanti almeno tre mesi prima, il numero dei lavoratori apprendisti che intende assumere e la relativa qualifica cui sono destinati.
9. Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità.
10. Dodici mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato le aziende, ferma restando la prosecuzione del percorso formativo prevista dal Piano Formativo Individuale, effettueranno una prima valutazione dei risultati dei moduli formativi superati, in funzione della successiva conferma a tempo indeterminato nei confronti dell'apprendista alla scadenza del contratto in corso.  
Di quanto sopra l'azienda darà comunicazione all'apprendista interessato.
11. In caso di conferma il periodo di prova si intende assolto e il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che degli istituti previsti dalla legge e di tutti gli istituti disciplinati dai singoli Contratti nazionali di settore AF e TPL, compresi l'aumento periodico di anzianità maturato nel "secondo periodo" e il passaggio automatico al parametro retributivo superiore nell'ambito del livello di riferimento ....
12. L'anzianità di servizio nel "primo periodo" è valida ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
13. L'utilizzazione degli apprendisti dovrà essere coerente con le abilitazioni progressivamente acquisite.
14. Per il personale di condotta in apprendistato in possesso delle previste abilitazioni, ed operante sulla infrastruttura nazionale, sarà prevista l'utilizzazione in servizi a doppio agente di condotta nei primi 20 mesi di apprendistato; per il personale in apprendistato che svolge funzioni di "Capo Treno", ancorché in possesso delle previste abilitazioni non potrà essere prevista l'utilizzazione in servizio a agente solo prima di 8 mesi.
15. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, qualora l'azienda disponga di propria capacità formativa, ovvero esterni all'azienda. A tal fine le aziende potranno fare ricorso, per l'erogazione della formazione teorica di carattere trasversale, a strutture formative idonee individuate di comune accordo tra le parti. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
  - Presenza di risorse umane con esperienza e titoli di studio adeguati in grado di trasferire competenze;
  - Presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura di "tutor" così come previsto ai successivi punti 22 e 23;
  - Disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
16. La durata della formazione deve essere almeno pari a 150 ore medie annue retribuite. L'iter formativo per l'acquisizione delle abilitazioni proprie del profilo a cui il lavoratore è destinato deve concludersi nel corso del "primo periodo" di cui al precedente punto 3, come specificati al successivo punto 18.
17. L'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, devono essere collocate all'inizio del rapporto di lavoro.

18. Per i profili professionali di: ....., ....., ....., ....., i profili formativi (durata, modalità, e articolazione della formazione) sono quelli definiti, per ciascuna figura professionale, negli allegati al presente CCNL della Mobilità.
19. Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.
20. Il tutor collabora con la struttura incaricata di erogare la formazione teorica di carattere trasversale, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento.
21. Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'art. 53, co. 3 del D.Lgs. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.
22. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 3 giornate da svolgere presso strutture formative idonee individuate di comune accordo tra le parti.
23. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:
  - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
  - seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

Ciascun tutor può affiancare non più di 5 dipendenti.

24. Agli apprendisti spettano annualmente un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo indeterminato ai sensi dell'art. ... del presente CCNL della Mobilità.
25. In materia di malattia, infortunio e maternità, ai lavoratori con contratto di apprendistato si applicano tutte le norme vigenti e per i lavoratori a tempo indeterminato.
26. Per quanto non specificatamente previsto valgono per gli apprendisti le disposizioni normative e retributive previste dal presente CCNL della Mobilità e dai Contratti nazionali di settore (TPL e AF) per i lavoratori a tempo indeterminato.

## **Art. 25"Somministrazione"**

1. La somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di casi/ragioni temporanei di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e le ragioni che giustificano il ricorso alla stessa devono essere specificate nel contratto stipulato con il lavoratore.
2. L'azienda comunicherà, con un preavviso di 10 giorni, alla RSU/RSA e alle Segreterie territoriali delle organizzazioni stipulanti il numero dei lavoratori da somministrare, la qualifica, le modalità e la durata di utilizzo nonché i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita comunque entro 3 giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione.
3. Ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dalla legge n. 247/2007 la somministrazione lavoro può avvenire solo a tempo determinato.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le imprese utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20/05/1970, n. 300.
5. Nella comune condivisione dell'importanza da attribuire alla tutela della sicurezza sul lavoro, relativamente all'utilizzo del contratto di somministrazione si richiamano le disposizioni dell'art 6 della legge n. 196/1997, in particolare dal D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni. Non è possibile fare ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008.

6. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti in corso di validità prescritte per le mansioni da svolgere.
7. Considerando in particolare le mansioni che possono comportare i maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi, è escluso il ricorso al contratto a termine per le mansioni di seguito elencate:
  - addetti alla condotta di rotabili, dei mezzi di manovra e delle tradotte operanti in linea o in prossimità delle connessioni con la linea;
  - addetti alla circolazione treni con funzioni di dirigenza movimento e dirigenza convoglio;
  - agenti che esplicano servizi a bordo treno anche con funzioni connesse con la sicurezza;
  - operatori addetti alla protezione cantieri dell'infrastruttura ferroviaria
  - addetti alla gestione degli apparati di sicurezza.
8. E' vietato il ricorso al contratto di somministrazione per la sostituzione di lavoratori in sciopero.
9. La somministrazione è altresì vietata presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale.
10. Come per gli altri lavoratori, anche ai lavoratori somministrati spetta la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti dall'impresa e/o all'andamento economico della stessa (premio di risultato).
11. La percentuale di lavoratori totalmente utilizzabili con contratto di somministrazione è pari al 5% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno in corso nell'unità produttiva o nell'intera azienda nel caso di azienda con personale in forza mediamente inferiore, nei 12 mesi precedenti a 1500 unità.
12. Ai lavoratori somministrati è riconosciuto, a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
13. I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore.

## **Art 26 "Telelavoro"**

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri direttivi dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convergono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro , in cui l'attività lavorativa che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
3. La forma di telelavoro utilizzabile nell'ambito di applicazione del presente CCNL della Mobilità è quella del "telelavoro a domicilio".
4. I settori lavorativi nei quali è possibile applicare il telelavoro saranno individuati e convenuti, a livello aziendale, con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL della Mobilità.
5. Al telelavoro si può accedere o in fase di assunzione ovvero successivamente all'assunzione attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro in atto. La proposta/richiesta in entrambi i casi può essere attivata rispettivamente dall'azienda o dal lavoratore e diviene operativa al

- raggiungimento del consenso di entrambi. La modalità di lavoro in telelavoro è reversibile per effetto di accordo tra le parti. La reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro.
6. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
  7. La percentuale di lavoratori totalmente utilizzabili con contratto di telelavoro è pari al 5% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno in corso nell'unità produttiva o nell'intera azienda nel caso di azienda con personale in forza mediamente inferiore, nei 12 mesi precedenti a 1500 unità.
  8. L'azienda comunicherà, con un preavviso di 3 mesi, alla RSU/RSA e alle Segreterie territoriali delle organizzazioni stipulanti, le causali, il numero e le qualifiche dei telelavoratori interessati dalla nuova forma di organizzazione e/o svolgimento del lavoro.
  9. Nei casi in cui trova applicazione il telelavoro, il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato e alla descrizione della prestazione lavorativa. Inoltre, il telelavoratore, dovrà ricevere informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il è assegnato, il suo superiore diretto e alle altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
  10. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL della Mobilità, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.
  11. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
  12. Il lavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
  13. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.
  14. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
  15. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 81 del 2008 relativamente ai videoterminali.
  16. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma.
  17. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti e dei supporti tecnici necessari all'espletamento della prestazione.
  18. Lo spazio dedicato all'attività deve essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari. Inoltre tale spazio deve godere di idonee condizioni di salubrità, areazione e illuminazione naturale nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni.
  19. Il datore di lavoro, si fa carico dei costi derivanti dall'uso dell'ambiente di lavoro descritto al precedente punto (es. energia elettrica, gas, telecomunicazioni, ecc..) nonché della perdita e/o danneggiamento degli strumenti di lavoro e, eventualmente, della perdita dei dati gestiti dal telelavoratore.
  20. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
  21. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione ai videoterminali. Il

- telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
22. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro. Tale accesso è subordinato a preavviso ed al consenso da parte del lavoratore.
  23. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
  24. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.
  25. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
  26. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.
  27. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda compresa la possibilità di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori. Il datore di lavoro deve garantire la possibilità di comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
  28. I telelavoratori hanno diritto di esercitare presso le imprese utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
  29. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
  30. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
  31. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva.

#### **Art. 27 "Percentuali di utilizzazione"**

1. Fermo restando le percentuali massime previste per i contratti a termine, inserimento/reinserimento, somministrazione e telelavoro nel caso in cui nella medesima unità produttiva si applichino contestualmente due o più delle tipologie contrattuali precisate la percentuale complessiva di lavoratori utilizzabili con le suddette tipologie di lavoro non potrà superare il 15%.