

- opo 12 mesi
e è compo-
inquadrato.
ndisti di età
to i 16 anni
non profes-
servazione
Il lavoratore
ni l'azienda
e indennità
sino a rag-
el presente
fessionale,
riodi supe-
di sospen-
ungato con
sensione
on abbiano
egue come
e il periodo
anzianità di
cedere dal
assenza di
recede dal
periodo di
anno quelli
- corrispondenti al livello di inquadramento iniziale del rapporto di apprendistato.
- 16 L'azienda informerà la RSU annualmente o, a richiesta, trimestralmente sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia, nonché sull'andamento e sui risultati della formazione.
- 17 La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.
- 18 Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.
- PARAGRAFO B – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**
- 19 L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015.
- 20 Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende assicureranno gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- 21 Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs 81/2015.
- 22 In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 ed all'art. 31, comma 2 del D.Lgs 81/2015, il numero di lavoratori occupati nell'azienda

con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

3
rot
—

23 L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 22 è arrotondata all'unità intera superiore.

24 Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 22 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

—

NORME SPECIFICHE PER IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

25 L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità / paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

4
cor
5
nat

26 Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comporta.

—
—

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti convengono che la disciplina del presente articolo risponde alla necessità di soddisfare le esigenze aziendali e non ha finalità di destrutturazione del mercato del lavoro.

—

Art. 3 - Periodo di prova

Art

1 L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente art. 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione dello stesso.

PA

2 Nel corso del periodo di prova sussistono, tra le parti, tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto da esso diversamente disposto. La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

1
I
dell
tabi
zior
2
I
prev