

# SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego 25 luglio 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P-20/2022**

## **RINNOVO CONTRATTUALE UNIFICATO IGIENE AMBIENTALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE E AZIENDE PRIVATE**

In data **18 maggio 2022**, tra UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI Servizi, ASSOAMBIENTE, FP - CGIL, FIT - CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, è stata stipulata l'ipotesi di verbale di accordo per il **rinnovo unificato** del "CCNL 10 luglio 2016" e del "CCNL 6 dicembre 2016". Successivamente le OO.SS., con **Comunicato** unitario del **22 giugno 2022**, hanno reso noto lo **scioglimento** della **riserva** del 21 giugno 2022 sull'ipotesi di accordo che prevede l'**unificazione** dei **CCNL** di settore.

### **ELEMENTO DI COPERTURA ECONOMICA**

Fermo restando il necessario rispetto dei tempi e delle procedure di **rinnovo contrattuale** (art. 2, lett. A), commi 4 e 5), qualora lo stesso rinnovo sia definito in **data successiva** alla **scadenza** del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al **primo mese successivo** alla scadenza stessa, ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda spetta un importo, a titolo di Elemento di copertura economica (**ECE**), pari a **15,00 euro mensili** al **livello 3A**, con relativa **riparametrazione** sugli altri livelli d'inquadramento.

Si precisa che tale somma

- è comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e
- costituisce totale copertura economica per il periodo **massimo** dei primi **4 mesi** del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.

Nell'ipotesi in cui il CCNL sia rinnovato entro il suddetto periodo, l'ECE cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'accordo. Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è definita dallo stesso accordo di rinnovo.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico contrattuale è costituito dal TEM (Trattamento Economico Minimo) e dal **TEC** (Trattamento Economico Complessivo) che, a regime per il triennio 2022-2024, è costituito da:

- incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM);
- incremento elementi variabili;
- trattamenti economici in materia di welfare;
- elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2022.

\* *Tale importo è dato dalla somma di 18,00 euro e dei 32,00 euro già riconosciuti a titolo di EDR.*

L'ultima **tranche** di aumenti di **giugno 2022**, prevista dal CCNL 19 luglio 2018 in scadenza il 30 giugno 2022, è **annullata**.

Nel caso in cui la suddetta **tranche** sia **già** stata **riconosciuta o computata** ai fini del cedolino da erogare per la retribuzione di giugno, il datore di lavoro è tenuto ad operare i dovuti **conguagli** nel mese di **luglio**, previa comunicazione ai lavoratori.

Di seguito si riportano gli importi degli **incrementi** per i vari settori.

L'**incremento economico complessivo** sul parametro medio 130,07 (**livello 3A**) è pari a **121,00 euro** così suddiviso:

- **80,00 euro** di incremento della retribuzione base parametrica mensile (**TEM**);
- **6,00 euro** di incremento a seguito del nuovo sistema di **classificazione del personale**;
- **3,00 euro** per la definizione delle **indennità** dell'**area impiantistica**;
- **15,00 euro** a titolo di **ERAP**;
- **17,00 euro** come **welfare**, nello specifico:

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

- 7,00 euro di contributo aggiuntivo al Fondo Previamente,
- 5,00 euro di ulteriore quota contributiva allo stesso Fondo per attivare la polizza per premorienza o invalidità permanente e
- 5,00 euro di incremento della contribuzione al Fondo FASDA.

## INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento a regime della retribuzione base parametrata mensile (TEM) pari a **80,00 euro** per il **livello 3A** (parametro medio 130,07), con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali. Tale somma viene erogata in 3 tranches:

- **30,00 euro** a partire dal **1° luglio 2022**;
- **25,00 euro** a partire dal **1° luglio 2023**;
- **25,00 euro** a partire dal **1° luglio 2024**.

Gli importi mensili degli incrementi retributivi, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti.

| Livello | Parametro | Aumenti a partire dal |                |                |
|---------|-----------|-----------------------|----------------|----------------|
|         |           | 1° luglio 2022        | 1° luglio 2023 | 1° luglio 2024 |
| Q       | 230,00    | 53,05                 | 44,21          | 44,21          |
| 8       | 204,67    | 47,21                 | 39,34          | 39,34          |
| 7A      | 184,41    | 42,53                 | 35,44          | 35,44          |
| 7B      | 175,36    | 40,45                 | 33,70          | 33,70          |
| 6A      | 166,84    | 38,48                 | 32,07          | 32,07          |
| 6B      | 159,15    | 36,71                 | 30,59          | 30,59          |
| 5A      | 151,29    | 34,89                 | 29,08          | 29,08          |
| 5B      | 144,86    | 33,41                 | 27,84          | 27,84          |
| 4A      | 138,57    | 31,96                 | 26,63          | 26,63          |
| 4B      | 134,36    | 30,99                 | 25,82          | 25,82          |
| 3A      | 130,07    | 30,00                 | 25,00          | 25,00          |
| 3B      | 124,00    | 28,60                 | 23,83          | 23,83          |
| 2A      | 123,51    | 28,49                 | 23,74          | 23,74          |
| 2B      | 111,11    | 25,63                 | 21,36          | 21,36          |
| 1A      | 100,00    | 23,06                 | 19,22          | 19,22          |
| 1B      | 88,38     | 20,38                 | 16,99          | 16,99          |
| J       | 80,00     | 18,45                 | 15,38          | 15,38          |

## MINIMI RETRIBUTIVI

Gli importi della retribuzione base mensile (TEM), come riportati nell'**accordo** di rinnovo, **sia** per le **aziende municipalizzate** **che** per le **aziende private**, risultano i seguenti.

| Livello | Parametro | Retribuzione base a partire dal |                |                |
|---------|-----------|---------------------------------|----------------|----------------|
|         |           | 1° luglio 2022                  | 1° luglio 2023 | 1° luglio 2024 |
| Q       | 230,00    | 3.411,36                        | 3.455,57       | 3.499,77       |
| 8       | 204,67    | 3.035,65                        | 3.074,99       | 3.114,33       |
| 7A      | 184,41    | 2.735,12                        | 2.770,56       | 2.806,01       |
| 7B      | 175,36    | 2.600,93                        | 2.634,63       | 2.668,34       |

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

|    |        |          |          |          |
|----|--------|----------|----------|----------|
| 6A | 166,84 | 2.474,54 | 2.506,61 | 2.538,67 |
| 6B | 159,15 | 2.360,53 | 2.391,12 | 2.421,71 |
| 5A | 151,29 | 2.243,92 | 2.273,00 | 2.302,08 |
| 5B | 144,86 | 2.148,55 | 2.176,39 | 2.204,24 |
| 4A | 138,57 | 2.055,26 | 2.081,89 | 2.108,53 |
| 4B | 134,36 | 1.992,79 | 2.018,61 | 2.044,44 |
| 3A | 130,07 | 1.929,19 | 1.954,19 | 1.979,19 |
| 3B | 124,00 | 1.839,16 | 1.862,99 | 1.886,83 |
| 2A | 123,51 | 1.831,89 | 1.855,63 | 1.879,37 |
| 2B | 111,11 | 1.648,00 | 1.669,36 | 1.690,71 |
| 1A | 100,00 | 1.483,19 | 1.502,41 | 1.521,63 |
| 1B | 88,38  | 1.310,85 | 1.327,84 | 1.344,82 |
| J  | 80,00  | 1.186,56 | 1.201,94 | 1.217,31 |

## SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE UNICA: PASSAGGI DI LIVELLO

Relativamente alle **aziende private**, i lavoratori assunti al **livello J dopo** la stipula dell'accordo **18 maggio 2022** sono inquadrati al **livello 1B dopo 26 mesi di servizio**. Sempre con riguardo a tali aziende si conviene che, ai fini della maturazione del **periodo di 5 anni** utile al passaggio alla superiore **posizione parametrica A** ovvero dei **26 mesi** suddetti (**30 mesi** per i lavoratori **assunti prima del 1° settembre 2022**), sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto,, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali ex CCNL 6 dicembre 2016 (art. 42, comma 2).

Sono considerati altresì utili come mese intero le **frazioni di mese** per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 26 o 30 mesi richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a **15 giorni**. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i suddetti casi non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

A garanzia di un trattamento equo i lavoratori **assunti al livello J tra il 1° giugno 2022 ed il 31 agosto 2022** (fatti salvi i requisiti di maturazione temporale di cui all'art. 15 del CCNL) acquisiscono il diritto al passaggio al **livello 1B** in data **1° novembre 2024**.

## ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITÀ (ERAP)

Quale incentivo allo sviluppo della contrattazione di secondo livello, viene destinato ai premi di risultato aziendali un **elemento aggiuntivo**, riferito al **parametro medio 130,07** (livello 3A), pari a:

- **180,00 euro** annuali per il **2023** (15,00 euro mensili, per 12 mensilità);
- **180,00 euro** annuali per il **2024** (15,00 euro mensili, per 12 mensilità).

I suddetti importi saranno utilizzati unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale, secondo le linee guida allegate all'accordo di rinnovo.

Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/ competitività, comprensive dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali o contrattuali, saranno misurate ed erogate annualmente, sotto forma di una tantum, secondo le **modalità** definite negli specifici **accordi aziendali** ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Le suddette quote per ciascun anno di competenza saranno riconosciute, in presenza dei presupposti definiti dalla contrattazione aziendale, nell'**anno successivo e nel mese** stabilito dalla **contrattazione** stessa.

Relativamente alle **aziende** che **non** contrattano il **premio di risultato**, sarà definito dalle Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022, un meccanismo alternativo per la determinazione delle suddette quote a titolo perequativo comunque mediante la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità. Le aziende, che

- **non** avranno sottoscritto alcun **accordo** sul premio di risultato rispettivamente entro il **31 dicembre 2022** ed il **31 dicembre 2023**;
- corrisponderanno gli **importi perequativi**, da sommarsi al CRA (compenso retributivo aziendale)/EGR (elemento di garanzia retributiva), con decorrenza **marzo 2024 e marzo 2025**, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente (le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono considerate come mese intero).

L'accordo precisa, infine, che ai lavoratori:

- **part-time** il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
- aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in esame verrà corrisposto in **proporzione ai mesi in forza** all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

Si sottolinea che, relativamente all'ERAP, l'accordo di rinnovo fornisce gli **indicatori**, nonché i **criteri di calcolo** per la sua quantificazione.

## COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (CRA)

Nell'ipotesi di **aziende prive** di **contrattazione aziendale** sul **premio di risultato**, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscono, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, viene riconosciuto, con la retribuzione relativa al mese di **marzo di ogni anno**, l'importo annuo pro capite di **150,00 euro** a titolo di compenso retribuzione aziendale (**CRA**), in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno precedente. A riguardo sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione, ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Nei confronti dei suddetti lavoratori, il cui **rapporto cessi** nel corso dell'**anno solare**, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, l'importo di cui sopra, nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo di 150,00 euro a titolo di CRA in proporzione ai mesi in forza all'azienda (risultano utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione, ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda). In merito alla corresponsione degli importi individuali di CRA si sottolinea che:

- le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurando quelle inferiori;
- gli stessi sono ridotti o incrementati per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 2 e 5 del CCNL, in relazione agli eventi di malattia intervenuti;
- gli stessi sono proporzionalmente ridotti per i lavoratori part-time in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
- gli stessi non sono computabili ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza il suddetto importo corrisposto a titolo di CRA.

## BUONI CARBURANTE

A favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022, a copertura integrale del periodo **1° gennaio 2022 - 30 giugno 2022**, è prevista la corresponsione con la retribuzione del mese di **luglio 2022** di un importo pari a **130,00 euro** (proporzionalmente ridotto in caso di personale part-time), da riconoscersi (salvo diversa intesa aziendale) in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti (ai sensi dell'art. 2 del DL n. 21/2022).

# SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

## SCATTI DI ANZIANITA'

A partire **dal 1° luglio 2023** per **ogni** consecutivo **triennio di anzianità** di servizio (1° luglio 2026, 1° luglio 2029, ecc.) il lavoratore a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle seguenti misure per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica.

| Livello | Importo | Livello | Importo |
|---------|---------|---------|---------|
| Q       | 39,17   | 4       | 20,92   |
| 8       | 29,05   | 3       | 19,11   |
| 7       | 26,04   | 2       | 17,66   |
| 6       | 24,65   | 1       | 15,24   |
| 5       | 21,83   | J*      | 8,80*   |

(\*) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J, avrà diritto all'importo massimo di 8,80 euro al maturare dell'anzianità di 26 mesi di servizio (loro anzianità massima), ovvero ad un importo inferiore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti **in servizio al 1° luglio di ogni triennio** in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del 1° anno del triennio e il 30 giugno del 3° anno del medesimo triennio. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

In caso di **passaggio di livello** il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Ai lavoratori **già in forza** nel settore alla data della firma dell'accordo 18 maggio 2022 sono **mantenuti** gli **importi** di cui all'art. 28 del **CCNL 6 dicembre 2016** ed i relativi importi massimi.

Gli **importi massimi maturabili** per aumenti periodici di anzianità sono confermati nelle seguenti misure.

| Livello | Importo | Livello | Importo |
|---------|---------|---------|---------|
| Q       | 391,70  | 4       | 209,20  |
| 8       | 348,60  | 3       | 191,10  |
| 7       | 312,50  | 2       | 176,60  |
| 6       | 271,10  | 1       | 152,40  |
| 5       | 240,20  |         |         |

I valori degli scatti di anzianità di cui alle suddette tabelle spettano ai dipendenti inquadrati ai diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello di inquadramento

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina di tale tipologia contrattuale viene aggiornata nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i. (artt. 19-29), per cui al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a **24 mesi** nelle ipotesi di legge.

L'assunzione a termine può avvenire anche a tempo parziale

### Ulteriori causali

In attuazione del disposto normativo (art. 41-bis del DL n. 73/2021) che consente alla contrattazione collettiva l'individuazione di **nuove specifiche esigenze** per l'**instaurazione** di rapporti a tempo determinato di durata **superiore a 12 mesi**, ma comunque non eccedente i 24 mesi, fino al **30**

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**settembre 2022** salvo successive modifiche (cfr. AP nn. [389/2021](#) e [448/2021](#)), le Parti hanno individuato, **dal 1° gennaio 2022**, le seguenti **ulteriori causali** di ricorso al contratto a termine:

- 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 (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 suddette specifiche esigenze integrano le causali anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato.

## **Limiti quantitativi**

Fatti salvi limiti percentuali diversi stabiliti con accordo aziendale, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, 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**.

Il suddetto limite non trova applicazione con riferimento alle fasi di avvio di nuove attività, per un periodo di 18 mesi.

## **Durata**

La durata massima del contratto a termine è pari a **24 mesi** ed è consentita la stipula 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 di attività stagionali 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.

Se il rapporto di lavoro **continua dopo la scadenza** del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore 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.

Fermi restando i casi di stagionalità, gli **intervalli minimi** nella successione tra due contratti stipulati con lo stesso lavoratore sono quelli definiti dalle norme di legge, ovvero 10 giorni per i contratti fino a 6 mesi e di 20 giorni per i contratti di durata superiore.

## **Periodo di prova**

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.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **Tattamento economico e normativo**

---

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal 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. In caso di congedo per **maternità** ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per **malattia o infortunio sul lavoro**, 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.

## **Diritto di precedenza**

---

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.

Tale diritto opera a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la sua volontà entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto lavorativo (3 mesi per gli stagionali) e si estingue entro un anno dalla predetta data.

Rispettati i diritti di precedenza, 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 ferme restando le esclusioni di cui al CCNL.

## **Passaggio a tempo indeterminato**

---

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 parametrica B alla posizione parametrica A**.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**