**Premessa**

Condiviso l’assunto che la viabilità autostradale è un bene pubblico, necessario al movimento di persone e al trasporto delle merci, le parti stipulanti la presente intesa contrattuale, operanti nelle attività di realizzazione e gestione di tale essenziale rete infrastrutturale, confermano che obiettivo principale di questo ccnl è costituito dal rilancio della crescita economica, dall’erogazione di servizi di qualità, dallo sviluppo occupazionale della filiera della viabilità autostradale e dall’aumento della produttività resa dalle Società incluse nel campo di applicazione definito concordemente.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, le tutele occupazionali ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegati nel settore.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l’essenziale esigenza di sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l’attuazione ed il rispetto di regole condivise e pertanto pienamente rispettate.

Le parti ritengono che le relazioni sindacali abbiano il compito di determinare le condizioni per permettere l’incremento sia dei redditi di impresa sia del miglioramento delle condizioni ed occasioni di lavoro conciliando la spinta alla competitività, all’innovazione, al miglioramento della qualità del servizio, alla flessibilità produttiva con i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro, la salute e la sicurezza nel lavoro, le pari opportunità ed la promozione di servizi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con le premesse di cui sopra, le parti concordano l’intesa che segue.

Art. *……* -**Campo di applicazione del Contratto**

1. E’ stipulato il ccnl per il personale dipendente da società pubbliche e private che operano nelle reti, nelle infrastrutture, nei trafori e nei servizi della viabilità autostradale (ccnl della viabilità autostradale).

2. Esso trova applicazione nelle aziende e per il personale ivi impiegato:

1. delle società concessionarie autostradali;
2. nelle altre società aventi finalità statutarie inerenti la viabilità autostradale e i servizi ausiliari della viabilità autostradale;
3. nelle società controllate e partecipate delle precedenti con una quota azionaria diretta e/o indiretta pari o superiore al 50% del capitale, siano essere esistenti o di nuova costituzione, indipendentemente dal loro oggetto sociale;
4. nelle società partecipate delle precedenti con una quota azionaria diretta e/o indiretta inferiore al 50% del capitale, siano essere esistenti o di nuova costituzione, indipendentemente dal loro oggetto sociale, per le quali le parti stipulanti, previo esame congiunto, non abbiano valutato l’esclusione dal campo di applicazione, ferma restando la loro titolarità nella rappresentanza sindacale;
5. le società esternalizzate, ovvero rami d’azienda posti in affitto o in cessione, ovvero attività poste a gara attraverso lo strumento giuridico dell’appalto o con altra modalità giuridica esistente o eventualmente introdotta nella normativa, sulla base di una clausola contrattuale imposta dalle società di cui ai precedenti casi e definita nell’atto giuridico che costituisce tale cessione o appalto o altra fattispecie.

3. La clausola contrattuale di cui al precedente punto e) sarà inserita nei contratti che si stipuleranno o rinnoveranno a partire dalla vigenza contrattuale.

4. Sono comunque escluse dal campo di applicazione le attività riconducibili complessivamente al solo settore delle costruzioni edili.

**ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE**

1. Le assunzioni con contratto a terminesono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

2. E’ consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

1. maggiori esigenze di personale per l’espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
2. necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da giugno a settembre e da dicembre a gennaio o nei diversi periodi, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione
3. attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
4. necessità derivanti da intensificazioni dell’attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
5. manutenzione straordinaria degli impianti;
6. ~~esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l’avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi;~~

f) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero di lavoratori impegnati in attività formative.

3. *Il requisito di cui al comma 2 non è richiesto, nell’ipotesi di un primo rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi e nel limite complessivo del 2% medio annuo, del personale a tempo indeterminato occupato nel settore organizzativo al 31 dicembre del’anno precedente, nell’ambito di un processo organizzativo determinato :*

1. *da esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l’avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio,;*
2. *dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e di sviluppo*

1. *per l’esecuzione di un’opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;*

4. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In tal caso la proroga è ammessa solo una volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Con riguardo a tale ipotesi la durata complessiva del contratto non può superare i tre anni. Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2 , ad esclusione della lettera f), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario.La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente nell’anno il 5% del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell’anno precedente.

5*. Non si potrà procedere alla riassunzione a termine del medesimo lavoratore, prima che sia trascorso un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a sei mesi I predetti periodi si riducono a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a sei mesi, nel caso di personale assunto ai sensi della lettera a) del punto 2*

6. Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione a tempo determinato vengono disposte in relazione alle ricorrenti maggiori esigenze del servizio esazione pedaggi connesse ai flussi del traffico nelle singole stazioni o gruppi di stazioni, fermo restando quanto previsto dal punto 29 dell’art. 9.

7. In calce ai singoli articoli del presente contratto vengono riportati gli adeguamenti applicativi di alcuni istituti contrattuali alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni da parte del personale di cui al presente articolo.

8. Gli accordi aziendali di cui all’art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del contratto del 15.07.2005 verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.

9. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo, con riferimento alle mansioni assegnate

10. L’assunzione a termine *per le ragioni di cui alla lettera f) del punto 2* può essere anticipata fino a tre mesi allo scopo di consentire l’affiancamento nei casi di assenze dal lavoro programmate comprese quelle di congedo maternità, paternità o parentale.

**11.** Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma12, le Parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DPL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 8 mesi

12. Tenuto conto della peculiarità della attività lavorative in esazione, ai sensi del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, le Parti stabiliscono che i contratti a termine stipulati con la mansione di esattore, nel periodo maggio-ottobre, sono esclusi dal computo del limite massimo di cui all’art.5 comma 4 bis del D.Lgs.368/2001 e al punto 11) del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo del limite massimo di cui all’art.5 comma 4 bis del D.Lgs.368/2001 e al punto 11) del presente articolo, i contratti a termine stipulati per la mansione di esattore, nei mesi concordati a livello locale in sostituzione e per la stessa durata del periodo maggio-ottobre.

13. Le Società informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendono disponibili nell’ambito dell’unità produttiva di appartenenza. Le informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

14. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine, presso la stessa unità produttiva, per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato, nei termini sopra previsti, la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che saranno individuati tra le parti a livello di unità produttiva, fatti salvi i diritti di precedenza delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino, secondo quanto previsto dall’art. 49 del D.lg. n. 151/2001. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra saranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all’art.48.

15. Il personale che abbia prestato attività lavorativa ~~come esattore~~ con contratto a tempo determinato e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ai sensi del comma 4 quater dell’art.5 del D.Lgs 368/2001 ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato, presso la stessa unità produttiva, per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto dovrà essere manifestata in forma scritta entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. in caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato, nei termini sopra previsti, la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione, sarà data priorità secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra saranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all’art.48. La graduatoria entrerà in vigore il ……………….

16. il diritto di precedenza di cui ai commi 14 e 15 si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto. Si estingue altresì in caso di rifiuto dell’interessato ad accettare la proposta di lavoro. Qualora l’interessato per motivi non dipendenti dalla propria volontà, non sia utilizzato nel corso di un anno solare con un rapporto di lavoro a tempo determinato, lo stesso potrà manifestare la sua volontà di avvalersi del diritto di precedenza in forma scritta entro il mese di giugno di ogni anno, fino al terzo anno dalla cessazione dell’ultimo rapporto.

17. I diritti di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.

18. *Fatti salvi i diritti di precedenza di cui al punto 15*, in caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall’esazione e comunque per professionalità ricomprese fino a livello C, le Società terranno prioritariamente conto delle domande avanzate dal personale che abbia prestato attività lavorativa a termine come esattore, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti per svolgere la mansione e dopo aver valutato l’idoneità anche fisica dei candidati a ricoprire tali posizioni e avuto riguardo alle graduatorie in essere.

~~19. A livello aziendale potrà essere concordata tra le parti l’eventuale estensione della normativa di cui ai commi 13, 14, 15, 16 e 17 per situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l’esazione.~~

CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Le parti si danno atto che, in relazione alle particolari connotazioni degli assetti organizzativi aziendali, alla disposizione contrattuale in ordine all’assegnazione di ferie e all’esigenza di programmare con congruo anticipo le assunzioni con contratto a termine necessarie per l’espletamento del servizio, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le assunzioni con contratto a termine effettuate per ferie e/o permessi, anche prescindendo dall’indicazione nominativa del lavoratore da sostituire.

**ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE**

1. La Società può procedere all’assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

1. orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall’art. 9 per il personale a tempo pieno;
2. verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
3. misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche in attività lavorative in turno.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

2. Il personale a tempo parziale, impiegato in ogni unità produttiva, non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell’anno precedente nelle Società con più di mille dipendenti e il 30% nelle altre.

I lavoratori di cui alla lettera a) del punto 3 del presente articolo assunti in sostituzione di personale a tempo pieno per svolgerne l’intera prestazione in turni continui e avvicendati non vengono conteggiati ai fini della percentuale di cui al comma che precede. Di tali assunzioni verrà data informazione alla R.S.U..

3. La Società fissa, all’atto dell’assunzione, la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a:

1. 80 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
2. *960* ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell’anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che tale personale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

4. Nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, fermo restando quanto stabilito al successivo punto 5. In particolare, per quanto concerne la collocazione della prestazione, la Società indicherà nella lettera di assunzione le ore giornaliere nelle quali va effettuata, in rapporto alle esigenze aziendali, la prestazione a tempo parziale. Nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell’orario nell’ambito del turno e secondo l’andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, ai sensi del punto 4 dell’art. 9, la prestazione a tempo parziale; tale articolazione dell’orario non configura fattispecie di clausola flessibile di cui al successivo punto 5.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente punto 4.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate, oltre alle modalità flessibili, anche modalità elastiche che stabiliscano variazioni, strutturali e temporalmente definite, in aumento della durata della prestazione lavorativa concordata. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare 16 ore nel caso di orario distribuito su base mensile e 192 ore nel caso di orario distribuito nel corso dell’anno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale ai sensi dei comma che precedono richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso specifico atto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l’assistenza di un componente della R.S.U. o, in mancanza, della R.S.A. aderente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, secondo quanto indicato dallo stesso lavoratore. L’eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamentoné può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione della prestazione lavorativa deve essere comunicata dalla Società con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario. In caso di clausola elastica, l’aumento della prestazione andrà comunicato, ogni qual volta la società intenda utilizzarla, con un preavviso di venti giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell’esercizio di tale potere da parte della Società, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell’atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi) compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria di cui all’art. 24 della retribuzione globale di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al punto 1 dell’art. 22, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell’effettuazione della prestazione.

Decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole flessibili e/o elastiche, il lavoratore può chiederne la modifica o darvi disdetta dandone alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

1. incompatibilità con la necessità di attendere ad altra sopravvenuta attività lavorativa, subordinata o autonoma;
2. esigenze di carattere familiare;
3. *esigenze derivanti da patologie oncologiche per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertata da una commissione medica istituita presso l’ASL territorialmente competente;*
4. esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al Decreto legislativo n. 81/2008;
5. frequenza a corsi di studio o di formazione ~~legalmente riconosciuti.~~ *in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali*

Resta in ogni caso salva la possibilità, per la Società e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e/o flessibili.

6. E’ facoltà dell’Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

1. necessità, sia saltuarie che ricorrenti, derivanti da incrementi di attività produttiva;
2. sostituzione di personale dipendente assente per qualsiasi causa.

Le ore di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, sono retribuite come ore ordinarie e possono essere effettuate:

1. oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;
2. nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorchè ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei punti 1, 4 e, in caso di attivazione di clausola elastica, del punto 5 del presente articolo.

Le prestazioni di lavoro supplementare non potranno superare, nell’arco di ciascun quadrimestre, il limite massimo di 136 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 3 il limite è annuale e fissato in 408ore.

Per il personale a tempo parziale in forza al 16 febbraio 2000 la cui distribuzione dell’orario è fissata sulla base mensile di 104 ore il limite massimo bimestrale è pari a 68 ore.

Fermo restando quanto previsto dal presente punto, la prestazione di lavoro complessiva - determinata dalla sommatoria delle ore di prestazione ordinaria e di quelle di lavoro supplementare - non potrà superare il limite massimo mensile di 160 ore.

Eventuali prestazioni di lavoro effettuate oltre i limiti quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai precedenti comma del presente punto daranno luogo - in sostituzione del relativo pagamento – alla trasformazione delle corrispondenti ore eccedenti in riposi compensativi. Resta ferma la sola corresponsione della maggiorazione del 50% della retribuzione oraria globale, di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al punto 1 dell’art. 22, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell’effettuazione della prestazione. I riposi compensativi di cui sopra confluiscono nella Banca ore di cui all’art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo. Resta inteso che i riposi in questione verranno attribuiti nell’ambito delle prestazioni di lavoro programmate.

Il trattamento di cui al comma precedente si applica anche alle eventuali prestazioni di lavoro effettuate dai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale oltre il massimo orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno, fermo restando che dette ore non concorrono al raggiungimento dei limiti massimi di lavoro supplementare.

7. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato*.* A tali prestazioni si applica la normativa di cui all’art. 11 del presente contratto.

8. Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 34ore per il numero di mesi di durata del contratto.

9. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione.

10.Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salvo le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione, chiarendo le parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.

11.Ogni qualvolta si renda necessario assumere, nell’ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo pieno, per la stessa mansione o mansioni equivalenti, l’azienda darà la precedenza al lavoratore che abbia precedentemente trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. La precedenza viene stabilita in funzione dell’anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, in funzione della vicinanza della sede di lavoro di provenienza a quella di destinazione, A parità dei requisiti predetti, la precedenza è data dal numero delle persone a carico, con riferimento alla disciplina legislativa in materia fiscale; qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo ( per parità o assenza di carico), la precedenza è riconosciuta al lavoratore più anziano.

~~Il passaggio da, tempo parziale a tempo pieno, è subordinata all’espressa richiesta del dipendente, al quale pertanto, è esclusivamente riservata l’iniziativa di porre la propria candidatura. In caso di passaggio da, tempo parziale a tempo pieno ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti contrattuali, i periodi prestati a tempo parziale vengono computati nella misura del 60%.Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese, della prestazione di cui al precedente punto 3) risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.~~

12. In assenza di richiesta avanzate ai sensi di quanto previsto al comma 11, l’Azienda , sempre nell’ambio della stessa unità produttiva, darà la precedenza, in caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato, ai lavoratori già in servizio a tempo parziale, nell’ambito della stessa attività lavorativa, che ne facciano espressa richiesta scritta. L’eventuale precedenza tra più richieste viene stabilità con i criteri selettivi di cui al precedente comma.

*Il passaggio da, tempo parziale a tempo pieno, è subordinata all’espressa richiesta del dipendente, al quale pertanto, è esclusivamente riservata l’iniziativa di porre la propria candidatura. In caso di passaggio da, tempo parziale a tempo pieno ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti contrattuali, i periodi prestati a tempo parziale vengono computati nella misura del 60%.Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese, della prestazione di cui al precedente punto 3) risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero*.

13. Ogni qualvolta si renda necessario assumere, nell’ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo parziale per la stessa mansione o per mansioni equivalenti, *fatte salve le priorità di cui al successivo punto 16*, l’azienda darà la precedenza ai lavoratori a tempo pieno che ne facciano espressa richiesta scritta, utilizzando in caso di pluralità di richieste, gli stessi criteri di cui al comma 11. Resta inteso che, a decorrere dalla data del passaggio a tempo parziale trovano conseguentemente applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

14. Il personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà fare richiesta di passare nuovamente a tempo pieno. Le società si riservano di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

15. Il lavoratore affetto da grave patologia oncologica ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parzialenonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

16 *L’azienda riconoscerà la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi di comprovate necessità familiari di cui al successivo capoverso. Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri in ordine di priorità :*

1. *patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;*
2. *nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell’art.3 comma3, della legge 5 febbraio 1992 n.104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministero della sanità 5 febbraio 1992;*
3. *presenza di figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell’art.3 della legge 5 febbraio 1992,n.104;*
4. *presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni tredici.*
5. *necessità di assistenza per patologie gravi, così come classificate dal Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278, riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, del lavoratore o della lavoratrice;*
6. *rientro dal periodo di astensione obbligatoria per maternità.*

*A parità di condizioni si darà precedenza all’anzianità di servizio.*

17.In casi di particolare necessità l’azienda valuterà compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 12 e non superiore a 36 mesi.

18. Nel corso degli incontri di cui all’art.48, le Aziende forniranno informazioni circa l’andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, con specifico riferimento a quanto previsto sub è) ed i) lettera A del punto 4)- Relazioni a livello di Unità Produttiva.

19. L’individuazione di diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché I ‘individuazione di un ampliamento di quanto previsto come limite quadrimestrale/annuo per il lavoro supplementare, potrà formare oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello ai fini di una sua definizione congiunta.

**Nota a verbale**

In relazione agli adempimenti conseguenti al Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e a quanto stabilito nel presente articolo, per il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni ~~in servizio al 16 febbraio 2000~~ fatti salvi accordi di miglior favore si conviene:

2. a) nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo misto la prestazione mensile di tali lavoratori sarà articolata in prestazioni giornaliere a tempo pieno della durata di 8 ore e in 4 prestazioni ad orario giornaliero ridotto. Il numero di prestazioni ad orario giornaliero ridotto saranno elevate fino ad un massimo di 6 qualora nell'arco del mese la sequenza dei giorni di prestazione previsti comporti il superamento dell'orario minimo garantito mensile. L'Azienda accorderà ai lavoratori che ne facciano richiesta che le prestazioni ad orario ridotto previste per ciascun mese, con un minimo di due, vengano accorpate in prestazioni sostitutive di 8 ore che il lavoratore dovrà effettuare nello stesso mese, nei giorni e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare a inizio mese nel turno mensile. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo. In caso di assenza per ferie, malattia o infortunio determinatasi precedentemente all'affissione del turno mensile non si procederà all'accorpamento delle corrispondenti prestazioni a orario ridotto coincidenti con tali eventi;
3. b) i lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto per i quali sia prevista la prestazione in tutte le domeniche potranno richiedere di non effettuare la prestazione in una delle domeniche ricadenti nel mese; tale giornata sarà stabilita dall'Azienda e comunicata nel turno mensile; i lavoratori interessati dovranno conseguentemente effettuare una prestazione sostitutiva, nell'ambito dello stesso mese, nel giorno e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare con un preavviso di almeno 7 giorni. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo. Quanto sopra previsto non trova applicazione qualora, prima dell'affissione del turno, siano già state assegnate ferie corrispondenti con la domenica.

Le previsioni di cui alle precedenti lettere a) e b) non configurano fattispecie di clausole elastiche disciplinate dall'art. 3, commi 7 e seguenti, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e dal punto 5 del presente articolo.

**ART. 4 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

1. ~~per incrementi dell’attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;~~
2. ~~per l’esecuzione di un’opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;~~
3. per i casi previsti per l’assunzione a termine dal punto 2 dell’art. 2 del presente contratto. In tali fattispecie la stipula dei contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all’assunzione a tempo determinato, nella stessa mansione, del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi del punto 2 dell’art. 2 del presente contratto.
4. *per i motivi e nei limiti complessivi previsti per l’assunzione a termine, dal punto 3 dell’art. 2 del presente contratto, nei casi di prima missione*

2*. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi di cui all’art. 2 comma 4 si tiene conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti tra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 del decreto 10 settembre 2003, n.276 e successive modificazioni, inerente la somministrazione a tempo determinato*.

3. La percentuale massima dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell’8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell’impresa stessa, con arrotondamento all’unità superiore dell’eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

4. I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione sono destinatari dell’informativa di cui all’art. 21 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n.626, con riferimento all’esperienza lavorativa e alle mansioni svolte.

5. La Società utilizzatrice fornisce l’informazione/formazione dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione per gli eventuali rischi specifici connessi all’espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.

6. In ordine al trattamento retributivo dei lavoratori di cui al presente articolo trovano applicazione, in proporzione ai periodi di lavoro prestato, le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli accordi aziendali di cui all’art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto di somministrazione di lavoro in proporzione al periodo prestato.

7. La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, una volta l’anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**ART 6 - CONTRATTI DI INSERIMENTO**

1. In conformità all’accordo interconfederale 11 febbraio 2004, i contratti di inserimento sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l’inserimento ovvero il reinserimento di un lavoratore.

2. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta con la specifica indicazione del progetto individuale. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato.

3. Nella lettera di assunzione devono essere indicati:

1. − la durata;
2. − l’eventuale periodo di prova: tale periodo è quello contrattualmente previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
3. − l’orario di lavoro, in funzione dell’ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
4. − il livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
5. − il progetto individuale di inserimento.

4. Il contratto di inserimento ha una durata minima di nove mesi e una durata massima di dodici mesi per i contratti preordinati al conseguimento di una qualificazione fino al livello B1 compreso e di diciotto mesi negli altri casi.

5. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima del contratto di inserimento può essere estesa fino a trentasei mesi.

6. Nel progetto individuale di inserimento devono essere indicate:

1. a) la qualificazione da conseguire, alla quale è preordinato il progetto;
2. b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore.

7. Il progetto deve prevedere una formazione teorica, interna o esterna, non inferiore a 24 ore, impartita anche con modalità multimediale e ripartita fra l’apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

8. In attesa della definizione delle modalità di attuazione, di cui all’art. 2, lett. i) del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, concernente il “libretto formativo del cittadino”, la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato e sarà messa, a richiesta, a disposizione del lavoratore.

9. Salvo quanto stabilito nei precedenti punti, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto d’inserimento trova applicazione il trattamento economico di cui all’art. 22 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, con riguardo al livello di inquadramento attribuito e normativo previsto dal contratto per i lavoratori con contratto a termine. Gli accordi aziendali di cui all’art. 46 lett. B) stipulati successivamente ~~alla definizione del presente contratto~~ alla data del 15 luglio 2005 verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.

10. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento viene computato, fatta eccezione per l’istituto degli aumenti periodici di anzianità, nell’anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto

~~11. Per poter assumere mediante contratti di inserimento deve essere mantenuto in servizio almeno l’80% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dai comma 3 e 4 dell’art. 54 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che qui si intende integralmente richiamato, così come l’Accordo interconfederale 11 febbraio 2004~~

***NOTA A VERBALE***

*Fermo restando l’abrogazione del contratto di inserimento prevista nell’art. 1 comma 14 Legge 92/2012, la disciplina contenuta nel presente articolo si applica a tutti i contratti di inserimento instaurati a tutto il 31.12.2012.*