#### ART.2 - ASSUNZIONE A TERMINE

*L’articolo è sostituito con il seguente.*

1. Le assunzioni con contratto a termine sono 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 maggio a ottobre e da dicembre a gennaio, 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;
   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, prolungabile a 24 mesi per effetto di negoziazione a livello aziendale;
   7. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero impegnato in attività formative, ovvero dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione in base al giudizio medico - legale.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, secondo le norme vigenti.

Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2, ad esclusione della lettera g), 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.

1. 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 28 dell'art. 9.
2. 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.
3. Gli Accordi aziendali di cui all'art. 46 lettera 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.
4. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
5. Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9, 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 DTL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.
6. Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative in esazione, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti stabiliscono che i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nel periodo maggio - ottobre sono esclusi dal computo del limite massimo di cui agli att. 19 comma 2 e 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e al punto 8) del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo di detto limite, 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.
7. Le Società informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'ambito dell’unità produttiva di appartenenza. Le informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
8. 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 di precedenza 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. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra verranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'art.48.

1. 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 tempo indeterminato per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza 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, sarà data priorità, secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda.

12 bis. Fermo rimanendo quanto previsto ai precedenti punti 11 e 12, il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sei mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

1. Il diritto di precedenza di cui ai commi 11 e 12 e 12 bis 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 sua 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 ciascun anno, fino al terzo anno dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.
2. I diritti di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.
3. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall’esazione e comunque per professionalità ricomprese fino al 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 alla graduatoria in essere.
4. A livello aziendale potrà essere concordata tra le parti l'eventuale estensione della normativa di cui ai commi 9, 11, 12, 13, 14 e 15 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. 19 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

OMISSIS

*Da inserire come punti 6 e seguenti prima di “Declaratorie”*

1. Avuto riguardo all’esigenza di disporre di eventuali nuove e diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ulteriori rispetto a quanto ad oggi in essere in ogni singola azienda, le Parti convengono che ai livelli inquadramentali sotto riportati corrispondono parametri retributivi articolati come segue:

* per i livelli D e C1, due parametri retributivi: c), b);
* per i livelli C, B1, tre parametri retributivi: c), b), a).

**Parametro retributivo c)**

Il parametro retributivo c) è attribuito ai lavoratori di primo ingresso nel livello. La permanenza in questo parametro è collegata esclusivamente a un lasso di tempo predeterminato:

* D e C1 24 mesi;
* C e B1 36 mesi.

Per il personale in forza alla data del presente accordo a cui venga attribuito un passaggio di livello superiore il periodo di permanenza sopra indicato viene ridotto rispettivamente a 12 e 18 mesi.

Il parametro retributivo c) è inferiore di 7 punti parametrali rispetto al parametro b).

**Parametro retributivo b)**

Il parametro retributivo b) è rappresentato dal valore parametrale dei vigenti livelli professionali.

Tale valore viene confermato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione dell’accordo di rinnovo e remunera tutte le attività che ad oggi vengono svolte in ogni realtà aziendale.

**Parametro retributivo a)**

Il parametro retributivo a) è finalizzato ad apprezzare l’attribuzione formale di attività lavorative contraddistinte da uno o più dei seguenti requisiti o caratteristiche:

* + l’attribuzione individuale e formale di modalità lavorative nuove rispetto a quanto viene a oggi realizzato nelle singole società e caratterizzate dalla polifunzionalità/polimansione. Per polifunzionalità/polimansione si intende l’attribuzione di modalità lavorative svolte in alternanza alle mansioni proprie della figura professionale normalmente ricoperta e riferibili a un settore aziendale anche diverso da quello di appartenenza. Tale polifunzionalità/polimansione richiede il possesso di competenze e requisiti professionali diversi da quelli necessari per l’espletamento dell’attività lavorativa normalmente assegnata;
  + l’attribuzione individuale e formale del coordinamento diretto di risorse umane, appartenenti allo stesso livello d’inquadramento.
  + Il parametro retributivo a) è superiore di x punti parametrali rispetto al parametro b).

1. L’attribuzione individuale dei parametri c), b) e a) dovrà risultare da atto scritto.

**\* \* \***

1. Sono demandate alla contrattazione di secondo livello:
2. l’eventuale valutazione e definizione del valore parametrale c) e del valore parametrale a) anche agli altri livelli di inquadramento;
3. l’ individuazione di particolari, specifiche attività lavorative per le quali può essere riconosciuto un valore retributivo inferiore a quello dell’attuale scala parametrale.

Quanto previsto dai precedenti punti dal 6 all’8 fa comunque salvi gli accordi di secondo livello già ad oggi vigenti in materia.

#### ART. 21 – MUTAMENTO DI MANSIONI

*L’articolo è sostituito con il seguente.*

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza secondo quanto disciplinato dall’art. 3 del Dlgs 81/2015
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente alla attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.
3. Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli viene assegnato al livello superiore.

#### 

#### ART. 29 – FERIE

OMISSIS

1. Nel periodo dell’anno compreso tra il 1° maggio ed il 31 ottobre viene concesso al personale – salva diversa richiesta scritta del lavoratore – un numero di giorni di ferie non inferiore al 55% di quelle spettanti.
2. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa e di norma andranno godute nell’anno solare di competenza.

OMISSIS

1. Quanto previsto al punto 1 si applica al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto. Per quanto riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, il periodo di riposo retribuito è così definito:

* 20 gg. lavorativi per anzianità di servizio fino a 15 anni;
* 25 gg. lavorativi per anzianità di servizio fino ai 15 anni.

#### ART. 32 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

*Ipotesi di modifica punti 5, 9, 10, 15, 16*

In caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia o di infortunio non sul lavoro, al lavoratore non in prova viene riconosciuto il seguente trattamento:

**Malattie Gravi**

Fermo restando l’assoluto rispetto del diritto alla riservatezza (D. Lgs 196/2003), per gli eventi morbosi di cui all’art.2 comma 1 lettera d) del regolamento di cui al Decreto Ministeriale n. 278/2000, debitamente certificati dalla struttura pubblica, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Ai fini del trattamento retributivo verrà corrisposta l’intera retribuzione per 365 giorni consecutivi. Superato tale periodo il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

**Comporto continuativo**

Conservazione del posto di lavoro per 274 giorni di calendario e corresponsione dell’intera retribuzione per i primi 137 giorni di malattia e del 75% di essa per i successivi 137 giorni;

**Comporto per sommatoria**

In caso di assenze dovute a più eventi di malattia o di infortunio non sul lavoro, ai fini del computo del periodo di conservazione del posto di lavoro, si terrà conto delle assenze verificatesi nell’arco di 450 giorni di calendario. Il lavoratore non avrà più diritto alla conservazione del posto di lavoro quando nell’arco dei 450 giorni precedenti all’ultimo evento morboso ( da considerarsi a decorrere dal primo giorno di assenza, quest’ultimo non considerato nel computo), risulti essere rimasto assente complessivamente per 274 giorni di calendario. Ai fini del trattamento economico al lavoratore verrà corrisposta l’intera retribuzione per i primi 137 giorni di malattia e il 75% di essa per i successivi 137 giorni.

**Aspettativa**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai paragrafi precedenti il lavoratore potrà richiedere per iscritto di usufruire dell’aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, fino ad un massimo di 120 giorni di calendario.

Durante il periodo di aspettativa non verrà corrisposta la retribuzione e tale periodo non avrà alcun effetto ai fini contrattuali.

**Personale a tempo parziale**

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale orizzontale si applicherà lo stesso trattamento sopra precisato; per il personale a tempo parziale verticale o misto i giorni di conservazione del posto di lavoro saranno proporzionati alle ore della prestazione minima concordata come risultante dal contratto di lavoro.

**Effetti del superamento del periodo di comporto**

Al superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro così come sopra stabilito, (decorso anche il periodo di aspettativa qualora espressamente richiesto), senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l’azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.