

## **IPOTESI D'ACCORDO**

Addì, 29 gennaio 2005 in Roma

Tra

AITI, ANITA, ASSOESPRESSI, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, ASSOLOGISTICA assistite  
dalla CONFETRA

AITE

ANCST-LEGACOOP

ASSTRI

CLAAI

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

CONFTRASPORTO

ECOTRAS

FAI

FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE

FEDERLOGISTICA

FEDERTRASLOCHI

FIAP/L

FIAP/M

FITA-CNA

PRODUZIONE E SERV.LAV.-AGCI

SNA-CASA

UNITAI

e

FILT CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

## **PREMESSA**

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo che segue è stato redatto all'esito di una complessa trattativa, nel corso della quale è stato concordato anche l'avviso comune di recepimento della Direttiva n. 2002/15/Ce del Consiglio e del Parlamento Europeo del 11 marzo 2002 in materia di organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.

Le parti si danno atto e concordano che il testo che segue, unitamente agli altri elementi contrattuali che verranno convenuti, è sospensivamente condizionato, quanto agli effetti, al fatto che la disciplina che troverà attuazione nel nostro Ordinamento in materia di organizzazione del lavoro e riduzione di orario delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto sia conforme al testo dell'avviso comune.

Non verificandosi l'indicata condizione, il testo che segue, unitamente agli altri elementi contrattuali che verranno convenuti, dovrà considerarsi privo di efficacia nei confronti delle Parti stipulanti, senza necessità di formale disdetta.

Le parti proseguiranno il confronto per il rinnovo del contratto a partire dal giorno 15 febbraio 2005, affrontando prioritariamente le tematiche della previdenza, della classificazione, delle relazioni industriali e sindacali.

## **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 2002/15/Ce del Consiglio e del Parlamento Europeo del 11 marzo 2002, è diretto a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto merci conto terzi, per migliorare la tutela della salute e della sicurezza delle persone, nonché la sicurezza stradale.

## **Articolo 2 - Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo si applicano ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese che partecipano ad attività di autotrasporto merci conto terzi contemplate dal regolamento (CEE) n. 3820/85 oppure, in difetto, dall'accordo AETR.

2. Gli autotrasportatori autonomi sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo fino al 23 marzo 2009, salvo diverse disposizioni nazionali o comunitarie.

3. Il presente decreto legislativo integra -le disposizioni del regolamento (CEE) n. 3820/85 e, ove necessario, dell'accordo AETR che prevalgono su quelle del presente Decreto.

## **Articolo 3 - Definizioni**

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) orario di lavoro:

ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono:

i) la guida;

ii) il carico e lo scarico;

iii) la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo;

iv) ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo, o ad adempiere gli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, ecc.;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'Art. 7 del Reg. 3820/85, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del presente decreto, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del presente decreto e, fatte salve le clausole di indennizzazione o limitazione di tali periodi previste dalla contrattazione collettiva, i tempi di disponibilità di cui alla lettera b) del presente articolo;

b) tempi di disponibilità:

- i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione. Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

- per i lavoratori mobili che guidano in squadre, il tempo trascorso a fianco del conducente o in una cuccetta durante la marcia del veicolo;

c) posto di lavoro:

- il luogo in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa,

- il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni,

- qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto;

d) «lavoratore mobile»: un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci per conto proprio o di terzi;

e) «autotrasportatore autonomo»: una persona la cui attività professionale principale consiste nel trasporto su strada di merci dietro remunerazione ai sensi della legislazione comunitaria, in virtù di una licenza comunitaria o di un'altra autorizzazione professionale ad effettuare il suddetto trasporto, che è abilitata a lavorare per conto proprio e che non è legata ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico, che è libera di organizzare le attività in questione, il cui reddito dipende direttamente dagli utili realizzati e che è libera di intrattenere, individualmente o attraverso una cooperazione tra autotrasportatori autonomi, relazioni commerciali con più clienti. Gli autotrasportatori che non rispondono a tali criteri sono soggetti agli stessi obblighi e beneficiano degli stessi diritti previsti per i lavoratori mobili dal presente decreto;

f) «persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto»: un lavoratore mobile o un autotrasportatore autonomo che effettua tali operazioni;

g) «settimana»: il periodo compreso fra le ore 00.00 del lunedì e le ore 24.00 della domenica;

h) «notte»: un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 0.00 e le ore 7.00;

i) «lavoro notturno»: ogni prestazione espletata durante la notte;

j) tempi di inattività: tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro, durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione;

m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

#### **Art. 4 - Durata massima settimanale della prestazione di lavoro**

1. La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a sessanta ore solo se su un periodo di sei mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di quarantotto ore settimanali. L'art. 6, par. 1, 4° e 5° comma, del regolamento (CEE) n. 3820/85 e, se del caso, l'art. 6, par. 1, 4° comma dell'accordo AETR, prevalgono sulle disposizioni del presente decreto legislativo, purché il personale interessato non superi la media di quarantotto ore di lavoro settimanali su un periodo di sei mesi.
2. La durata della prestazione lavorativa per conto di più datori di lavoro è pari alla somma di tutte le ore di lavoro effettuate. Il datore di lavoro deve chiedere per iscritto al lavoratore mobile il numero di ore di lavoro prestate ad altro datore di lavoro. Il lavoratore mobile deve fornire tali informazioni per iscritto.

#### **Articolo 5 - Riposi intermedi**

1. Fermo restando il livello di tutela previsto dal regolamento (CEE) n. 3820/85 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.
2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

#### **Articolo 6 - Periodi di riposo**

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti e i tirocinanti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CEE) n. 3820/85 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

#### **Articolo 7 - Lavoro notturno**

1. Qualora sia svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.
2. Il lavoro notturno è indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro sempreché il metodo di indennizzazione prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale.

## **Articolo 8 - Deroghe**

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. all'art. 4 e 7 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori mobili impiegati in occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, secondo le previsioni del regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, avendo tempi di inattività nell'ambito del periodo di impegno lavorativo. In tale fattispecie, la durata massima dell'orario di lavoro è individuata dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro stipulati tra le Parti Sociali.
2. Con accordi collettivi in sede aziendale stipulati con le RSA o le RSU, ove esistenti, ovvero con accordi collettivi a livello territoriale stipulati, con la partecipazione delle aziende interessate, da associazioni dei datori di lavoro e delle OO.SS. stipulanti del CCNL, sarà accertata la sussistenza delle condizioni di discontinuità di cui al comma 1.
3. La contrattazione collettiva nazionale definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, che potranno prevedere altresì le modalità di acquisizione del consenso dei lavoratori interessati.

## **Articolo 9 - Informazione e registri**

1. I lavoratori mobili dovranno essere informati delle pertinenti disposizioni nazionali, del regolamento interno dell'impresa e degli accordi tra parti sociali, in particolare dei contratti collettivi e degli eventuali contratti aziendali stipulati sulla base della presente direttiva.
2. L'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto dovrà essere registrato. I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo. I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 14 del Regolamento CEE 3821/85, se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.
3. La contrattazione collettiva definirà le modalità di informazione di cui al comma 1 del presente articolo.

## **Articolo 10 - Sanzioni**

1. La violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, comma 1 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da euro ... a euro ... nel caso di superamento della durata massima settimanale fino al 10% del consentito
2. La violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, comma 1 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da ... euro a ... euro nel caso di superamento della durata massima settimanale oltre il 10% del consentito.
3. La violazione dell'art. 5 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da euro ... a euro ....
4. La violazione dell'art. 6 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da ... euro a ...euro
5. La violazione dell'art. 7, comma 1 è punita con la sanzione amministrativa da ... euro a ... euro.
6. La violazione dell'art. 8 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da ... euro a ...euro.

## Articolo 11 - Disposizioni finali e transitorie

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per le Infrastrutture ed i Trasporti, convoca le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.
3. Gli accordi collettivi di cui all'art. 8 potranno essere realizzati entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo. In tale periodo si farà riferimento agli accordi esistenti.

### Art. 11 bis - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue.

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 punto 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super, che esercita l'attività in condizione di discontinuità, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, del decreto legislativo ..... e secondo le previsioni del regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 270 ore mensili a decorrere dal 1 gennaio 2005, di 260 ore mensili a decorrere dal 1 gennaio 2007, di 245 ore mensili a decorrere dal 1 gennaio 2009.

2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 2, del decreto legislativo ....., con accordi collettivi aziendali conclusi con le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, sarà accertata la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 8, comma 1, del decreto legislativo ....., che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle deroghe previste dallo stesso art. 8 del richiamato decreto legislativo .....; gli accordi in questione dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte; le RSU o le RSA, ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti, dall'altra.

3. Sia in caso di controversia sia su iniziativa anche di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 8, comma 1 del decreto legislativo ..... potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata e le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro dieci giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

4. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali, che si incontreranno entro i dieci giorni successivi.

5. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11, comma ..., punto ..., sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal presente articolo.

..... omissis .....

## **Premessa**

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale.

Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente Ccnl previa informativa alle strutture sindacali competenti,, convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27 % dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello azienda e del 47% a livello di ogni unità produttiva

Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato.

E' comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Tale percentuale potrà essere derogata, in fase di start up, per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa con accordi sindacali da stipularsi a livello aziendale/territoriale.

Le parti convengono che quanto convenuto nei seguenti articoli esaurisce la necessità di flessibilità del mercato del lavoro.

Per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore. Le parti, inoltre, convengono di riesaminare le misure di flessibilità del mercato del lavoro in sede di rinnovo del CCNL per valutarne l'efficacia e la diffusione alla luce delle esigenze delle imprese, della difesa dei diritti delle persone che vi lavorano e dell'eventuale evoluzione normativa.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA PREMESSA ALL'ART .**

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

### **Art. – Contratto di lavoro a tempo determinato**

- 1) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
- 2) E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
  - a. per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
  - b. commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
  - c. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc..
  - d. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
  - e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo
  - h. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
  - i. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
  - j. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10 comma 7 lettera a) del D. Lgs. 6 settembre 2001, n° 368 per un periodo non superiore a 18 mesi;
  - k. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
    - infermità per malattia
    - infortunio sul lavoro;
    - aspettativa;
    - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
    - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151.

Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo a livello di unità produttiva con le r.s.u/r.s.a. o, in mancanza di queste, in sede locale con le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a livello aziendale

- 3) Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b) c) d) e) f) g) h) i), non può eccedere mediamente nell'anno:
  - Nelle aziende fino a 50 dipendenti, la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
  - nelle aziende con più di 50 dipendenti, la misura massima del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle unità produttive fino a 50 dipendenti.
- 4) Qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. in funzione delle specifiche esigenze aziendali.  
Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.
- 5) 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 comma 2.
- 6) Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.
- 7) L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:
  - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
  - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
- 8) L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
- 9) La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

- 10) L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.
- 11) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 9, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.  
Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 12) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- 13) Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- 14) Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto 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.
- 15) Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.
- 16) Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
- 17) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
- 18) Ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28.2.1987, n. 56, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.  
Fermo restando il suddetto termine di un anno, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

- 19) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio
- 20) La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane e le norme relative al Fondo di Previdenza non si applicano ai contratti di durata inferiore ai 3 mesi.
- 21) Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.
- 22)** Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

## **Art – Contratto a tempo parziale**

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9 e 11 e 11 bis del presente contratto.
2. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.
3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
  - a. tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9 e 11 e 11 bis per il personale a tempo pieno;
  - b. tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c. tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali.  
Il lavoratore già assunto con contratto a tempo parziale può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore a quanto previsto dal presente comma.
5. La prestazione giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore, fino a 6 ore la prestazione avverrà senza interruzioni.
6. Ai sensi della normativa vigente 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 ai successivi commi 7 e 8.
7. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 6, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
9. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

10. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata.
11. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.  
L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
12. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 7 e 8, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.
13. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.
14. Decorso cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/ o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese.
15. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.
16. Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è 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:
  - a. necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
  - b. sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
  - c. esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata. Fermo restando il tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Le prestazioni rese nella giornata di sabato saranno retribuite con la maggiorazione prevista dall'art. 18 del vigente Ccnl.

17. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 16, si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione oraria comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 40%.
18. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 9 e 11 e 11 bis del presente CCNL.
19. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
20. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 13 lettera c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24 comma 3 possono essere fruiti per intero.
21. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.  
Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.  
In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 29 del presente CCNL potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.
22. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
23. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.
24. In caso previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

25. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.
26. Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.
27. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
28. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano 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.
29. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.
30. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda;
31. E' consentita, comunque, l'attivazione di contratti part-time sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.
32. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.

## **Art. 5 Apprendistato Professionalizzante**

1. Premesse:
  - In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano le seguenti linee guida sulla base delle quali, a seguito delle discipline regionali relative ai profili formativi ai sensi dell'art. 49, comma 5 del D.lgs. 276/2003, sarà formulata la nuova disciplina contrattuale.
  - Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
2. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:
  - La durata del periodo di apprendistato;
  - Il piano formativo;
  - La qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi;
4. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:
  - 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° nonché per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super;
  - 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° super;
  - 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1° e 2°.
6. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono incluse nei limiti numerici di cui all'art. 53 del D. Lgs 276/2003
7. Per quanto concerne il trattamento di malattia è infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del presente ccnl.
8. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti d'apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli 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, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
9. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor"

## **Art. \_\_\_\_\_ Contratto di Inserimento / Reinserimento**

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento disciplinati dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n° 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l'inserimento o 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.

Nel contratto saranno indicati:

- La durata;
- Il periodo di prova;
- L'orario di lavoro (tempo pieno o tempo parziale);
- Il livello retributivo.

Nel progetto saranno indicati:

- Il livello retributivo al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- La durata e le modalità formative.

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

3. La durata massima del contratto di inserimento/reinserimento sarà:

- 18 mesi per progetti relativi ai livelli Quadri, 1° e 2° e 3° S;
- 12 mesi per i progetti relativi ai livelli 3° e 4°.
- 18 mesi per le assunzioni di cui alla legge 12-3-1999 n. 68 e ss. mm.

Nell'ipotesi di reinserimento di lavoratori con professionalità compatibili potranno essere definite a livello di contrattazione aziendale, durate massime inferiori a quelle previste dal presente articolo.

4. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 24 ore ripartito tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D. Lgs. 276/2003, in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze sarà effettuata a cura del datore di lavoro o suo delegato e sarà messa a disposizione del lavoratore a richiesta.

5. Il periodo di prova ed i trattamenti economici in caso di malattia/infortunio sono analoghi a quelli previsti per il restante personale. Nel caso in cui il contratto sia trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento sarà considerata valida ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale per il conseguimento degli aumenti periodici di anzianità.
6. Il lavoratore sarà assegnato ad un livello in meno in caso di progetti finalizzati ad inserimenti sino al 4° livello e due livelli in meno nei restanti casi.
7. La facoltà d'assunzione con contratto d'inserimento/reinserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno ...70%...dei contratti d'inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli 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, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

## Art. \_\_ Lavoro Somministrato.

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro
2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.
3. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:
  - attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
  - Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - Per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
  - Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto
4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
  1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  2. salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
  3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
  - Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art.1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
  - Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n° 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli 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, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

## **Modifica all' Art. 9**

**Comma 1:** conferma dell'attuale articolato aggiungendo al termine "salvo quanto previsto dai successivi commi ....."

**Comma 2:** conferma attuale testo.

**Comma 3:** L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al decreto legislativo 261/99, in base a quanto previsto dal comma (nuovo), dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

**Comma 4:** L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma (nuovo) fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.

**Comma nuovo:** L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le RSU/RSA, le OO.SS competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali.

A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea.

L'intesa relativa alla distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi a carico dell'azienda.

In caso di controversia insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto. Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.

## **Deroghe**

Mantenimento attuali accordi per Assologistica

Mantenimento disposizione speciale per Assologistica

## **Lavoro straordinario**

### **Conferma comma 1**

**Comma 1 bis:** per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

**Comma 1 ter:** L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto (precedente) darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale. (da definire l'articolato sulla "Banca ore")

Mantenimento disciplina attuale Assologistica.

## **Aumenti salariali.**

Le parti convengono i seguenti aumenti, riparametrati sul 3° livello Super per il contratto spedizioni e trasporto e sul 3° livello per il contratto "Assologistica":

1.1.2005	40,00 €
1.8.2005	20,00 €
1.2.2006	28,00 €

L'erogazione avverrà successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del Decreto di recepimento della D.va 2002/15 CE, nei confronti del personale in servizio alla data di stipula del presente accordo. Fino a tale data gli aumenti di cui sopra non concorreranno a formare base per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR.

## **Una tantum**

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1.1.2004 – 31.12.2004, un importo forfettario lordo procapite di € 500,00 (cinquecento,00) da cui andranno dedotti gli importi di IVC eventualmente corrisposti, che in ogni caso cesseranno di essere erogati dalla effettiva erogazione degli aumenti contrattuali previsti.

L'importo di una tantum verrà corrisposto in due rate di pari entità, la prima con la retribuzione del mese successivo a quello di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della D.va 2002/15/CE e la seconda con la retribuzione del mese di novembre 2005 e verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dall'1 gennaio 2004 in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

I periodi di assenza non retribuita o non integrata, intervenuti nel periodo 1.1.2004 – 31.12.2004, non saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo una tantum.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti, all'atto della stipula dell'ipotesi di accordo relativa all'avviso comune di recepimento della direttiva 2002/15/CE, concordano che gli accordi aziendali di secondo livello/forfetizzazione in scadenza fino al termine del periodo transitorio stabilito dall'art. 11, comma 3 dell'avviso comune suddetto, sono prorogati sino alla data di stipula degli accordi di cui all'art. 8 del citato avviso comune, comunque entro il termine massimo previsto dal periodo transitorio.