

6) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi tre mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza così come previsto dalle norme di legge e contrattuali nei termini sopra indicati deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione con contratto a tempo determinato.

7) Fermo restando la disciplina di legge sulle proroghe, la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore con l'eccezione di quelli effettuati per attività stagionali (di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo), ragioni sostitutive o commesse specifiche, non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione.

8) Fermo restando le previsioni legislative e contrattuali in merito al diritto di precedenza e al relativo onere di informazione da parte dell'azienda, nelle tipologie contrattuali a tempo determinato il lavoratore sarà informato con un congruo preavviso sulle prospettive di prosecuzione dell'attività lavorativa successivamente alla scadenza del termine previsto.

9) A livello aziendale saranno positivamente colte le opportunità di lavoro a tempo parziale purché esse siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

10) Il numero di lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva con contratto a tempo determinato non può superare, in media annua, il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine da effettuare. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore e nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a termine.

11) Il limite di cui al punto precedente non si applica, nei casi di legge e per lo svolgimento di attività stagionali definite dal c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale.

12) Potranno essere rinnovati senza soluzione di continuità i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive sino al rientro della lavoratrice o del lavoratore sostituito e quelli per lo svolgimento di attività stagionali sino all'esaurimento delle specifiche esigenze previste dalla legge e dalla contrattazione.

C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

1. Con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi tassative:

- a) esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa.

Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno così come individuati dal D.P.R. n. 218 del 6 marzo 1978.

Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro. I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.

2. L'accensione di contratti di somministrazione per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi delle disposizioni del Testo unico n. 151/2001 delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo, al fine di consentire l'affiancamento.

3. Ai fini della informativa da rendere alle R.S.U. inerente l'utilizzo del contratto di somministrazione si richiamano le norme di legge e quelle già definite nel presente c.c.n.l.

4. Nelle imprese nelle quali è in atto il premio di partecipazione di cui all'art. 48, lo stesso verrà applicato ai prestatori di lavoro in somministrazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

5. Il prestatore di lavoro in somministrazione deve essere informato sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività poste in essere e addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è assunto in conformità alle disposizioni recate nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'impresa, in ogni caso, osserverà anche nei confronti dei prestatori di lavoro in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti. Ai lavoratori somministrati, compete un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello operanti nell'impresa.

6. Le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 non potranno stipulare contratti di somministrazione.

D) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal c.c.n.l. che viene quindi, a far data dal 1° gennaio 2016, regolato come segue.

2. Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:

- a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 1;
- b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3.

Nel caso di lavoro articolato in turni, l'indicazione di cui al punto b) può avvenire tramite rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

3. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni di cui al punto 8, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

4. All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2015.

5. In relazione a quanto previsto dall'art. 16 la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time si ottiene applicando la seguente formula:

$$(R.O. \times hs) / 40$$

(R.O. = retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto part-time).

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula: $(175 \times hs) / 40$.

6. Il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa relativa all'orario di lavoro part-time, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

- categorie A-B fino a 1.050 ore in 6 mesi;
- categorie C-D fino a 525 ore in 4 mesi;
- categoria E fino a 350 ore in 3 mesi;
- categoria F fino a 175 ore in 2 mesi.

7. Ai soli fini della presente disciplina contrattuale, si stabilisce che il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale). Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

8. L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni lavorativi, modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero variarne in aumento la durata, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3).

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La R.S.U. sarà informata sulle modalità operative.

9. Fatto salvo quanto sopra previsto e premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato (lavoro supplementare) è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

10. Il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi del punto 2, potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:

- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time.

11. Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica la normativa sul lavoro eccedente e/o straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

13. Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

14. Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time la normativa prevista dall'art. 8, lett. F) e G) in materia di conto ore non è allo stesso applicabile, salvo diversa previsione della

contrattazione aziendale.

15. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore part-time ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:

a) part-time orizzontale: il periodo di ferie previsto dal c.c.n.l. resta invariato;

b) part-time verticale: il periodo di ferie previsto dal c.c.n.l. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

16. Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

a) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

b) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi. Nel rapporto di lavoro part-time verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

17. I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U. Durante l'esame, che dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte della Direzione aziendale, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali. Per i lavoratori di cui trattasi, alle quote ordinarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 14, calcolate secondo i criteri previsti dal punto 5 della presente normativa, andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate.

Per lavoro notturno deve intendersi quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane. Si considerano rientranti nella fattispecie di cui al presente punto 17 le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie: ore 22-24 nella giornata di venerdì; ore 24-6 nella giornata di lunedì.

18. La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.

19. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015. All'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

20. Ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità annua in cifra fissa (I.P.T.) da erogarsi in dodici quote mensili calcolata secondo la seguente formula: $hs \times ROL \times Rh / 40$ (hs = numero di ore settimanali di lavoro part-time; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rh = retribuzione oraria del lavoratore part-time). Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro part-time in corso d'anno il fattore ROL della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro part-time prestato. Con accordo tra le parti risultante da atto scritto la suddetta indennità potrà essere sostituita dalla fruizione, secondo le regole contrattuali, delle ore di riduzione di orario spettanti ai sensi dell'art. 12 e riproporzionate in relazione all'orario part-time praticato.

21. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del c.c.n.l. nonché gli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità.

22. I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Specificità settoriali: lubrificanti e GPL

In relazione a quanto previsto al punto 6 in materia di periodo di prova, per i settori lubrificanti e GPL si applica la seguente tabella:

- livelli Q1-Q2-A-B fino a 1.050 ore in 6 mesi;
- livelli C-D-E-F-G fino a 525 ore in 4 mesi;
- livelli H-I fino a 350 ore in 3 mesi.

* * *

Attività stagionali

Si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione.