Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art.18. - *Disciplina del rapporto a tempo determinato*

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Il presente articolo 18 è stato modificato alla luce del D.Lgs. 81/2015, dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. allegato 30).

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, D. Lgs. 81/2015, le parti si danno reciprocamente atto e convengono:

– che il menzionato Accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità (v. All. 30 al Ccnl) soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore,

– fermo restando il numero di 5 proroghe previsto dalla normativa per i rapporti di lavoro a termine, la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'Accordo di Settore sulla stagionalità del 17.3.2008, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale prevista dal predetto Accordo di settore

Le parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie , malattia ecc.).

Quanto definito al comma precedente, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Le parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia al livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lettera a dell'art. 23, D.Lgs 81/2015, per fase di avvio di nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

In relazione a quanto disposto dal comma 1, dell'art. 23, del citato decreto legislativo, le Parti convengono di individuare nel 25 % - da calcolarsi in media annua (*) dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente – il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 del presente ccnl, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

(*) La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio – 31 dicembre) opera anche nell'anno 2014. In questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2013.

Ai contratti a
contratto che nor
Alla scadenza di
all'art. 73 del pr
Ferie, 13° e 1
quanti sono i gi
Tale sistema
dei ratei corrisp
Per quanto r
disciplina di cu
A decorrere
attività lavorati
di settore del 1
cedenza rispett
di lavoro per le
dale e con la m
Tale diritto
datore di lavor
contratto a ten
cessazione del
Le Parti, ai
al lavoratore c
stessa azienda
sei mesi, il diri
fettuate dal da
alle mansioni
Tale diritt
zata al datore
del contratto
di cessazione
In occasio
a tempo indet
coperte dai l
della l. n. 23
possibilità d
modo non es
bili compatil
chieste dal n
Le modal
delle iniziati
e della cons
il ricorso al

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore il Tfr di cui all'art. 73 del presente ccnl, proporzionato alla durata del contratto stesso.

Ferie, 13° e 14° mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 30.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla Prima nota a verbale dell'art. 47 del ccnl.

A decorrere dal 22 settembre 2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi dell'Accordo di settore del 17 marzo 2008 in tema di stagionalità hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti, ai sensi del comma 1, dell'art. 24, D.Lgs. 81/2015, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della l. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed ela-

sticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo

Prima Nota a Verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti in sede aziendale potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), c), e), f), comma 2, dell'art. 23, D.Lgs. 81/2015.

Seconda nota a verbale

Il presente articolo 18 è stato modificato alla luce della legge 247/2007, con l'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. allegato 30) comma già inserito nell'articolo

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Prima dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Nota a Verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti

gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.

In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla Legge n. 56/87 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le organizzazioni sindacali territoriali, le R.S.U. e le direzioni aziendali.

Norma transitoria

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, co. 1, Dlgs 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14 % in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;

sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;

lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;

attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria) (nota: comma abrogato, si veda infra Norma transitoria)

Le Parti convengono che la previsione di cui sopra concernente il rispetto del limite percentuale del 14 %, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente la data di entrata in vigore della Legge 78/2014 (e cioè instaurati prima del 21 marzo 2014).

Art. 19. - *Stagionalità*

Le parti convinte della necessità di perseguire l'obiettivo di una elevata e stabile occupazione nel settore e consapevoli della delicatezza dei problemi occupazionali connessi alla utilizzazione di manodopera con rap-