

B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- 1) Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi. A livello aziendale potranno essere concordati prolungamenti dei suddetti periodi, in relazione a specifiche caratteristiche produttive aziendali o di mercato.
- 2) L'impresa fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché alle rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'impresa stessa, in modo da agevolarli nella loro eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione in uso aziendale.
- 3) 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. Tali interventi non potranno essere inferiori ad 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.
- 4) Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato la contrattazione di secondo livello trova applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.
- 5) L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in 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.
- 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 CCNL 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 I

- 1) Con esclusivo riferimento al numero di lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva nelle seguenti ipotesi:
 - a) esecuzione di particolari operazioni di natura stagionale;
 - b) operazioni di natura stagionale;
 - c) copertura di particolari esigenze di natura stagionale.
 Tale percentuale è stabilita nei territori di cui all'art. 1 della legge n. 6/3/1978. Nel caso in cui il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione sia inferiore ai limiti percentuali di cui sopra, potranno essere assunti anche un numero superiore di lavoratori.
- 2) L'accensione di nuovi contratti di somministrazione e lavoratori n.151/2001 delle leggi n. 30/9 e della paternità, è subordinata al periodo di inattività del lavoratore.
- 3) Ai fini della informazione di somministrazione di lavoro finite nel presente articolo.
- 4) Nelle imprese nell'arco di 48 mesi lo stesso lavoratore non potrà essere assunto secondo criteri e modalità di cui al presente articolo.