

ART.2 - ASSUNZIONE A TERMINE

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.
2. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a) maggiori esigenze di personale per l'espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
 - b) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da giugno a settembre e da dicembre a gennaio, ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione~~o nei diversi periodi, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;~~
 - c) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
 - d) necessità derivanti da intensificazioni dell'attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - e) manutenzione straordinaria degli impianti;
 - f) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi, prolungabile a 24 mesi per effetto di negoziazione a livello aziendale;
 - g) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero impegnato in attività formative, ovvero dichiarato temporaneamente inidoneo ~~-alla -mansione -in -base -al~~ giudizio medico - legale.
3. ~~-Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, secondo le norme vigenti quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Con riguardo a tale ipotesi, la durata complessiva del contratto non può superare i tre anni.~~
Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2, ad esclusione della lettera g), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario. La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente nell'anno il 5% del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.
4. ~~-Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione a tempo determinato vengono disposte in relazione alle ricorrenti maggiori esigenze del servizio esazione pedaggi connesse ai flussi del traffico nelle singole stazioni o gruppi di stazioni, fermo restando quanto previsto dal punto 28 dell'art. 9.~~
5. In calce ai singoli articoli del presente contratto vengono riportati gli adeguamenti applicativi di alcuni istituti contrattuali alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni da parte del personale di cui al presente articolo.
6. Gli Accordi aziendali di cui all'art. 46 lettera B stipulati successivamente alla definizione del contratto del 15.07.2005 verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestatato.

7. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
- ~~7. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi allo scopo di consentire l'affiancamento nei casi di assenze dal lavoro programmate, comprese quelle di congedo di maternità, paternità o parentale.~~
8. Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma ~~109~~, le Parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la ~~DPL-DTL~~, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a ~~8-12~~ mesi.
9. Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative in esazione, ai sensi del D.Lgs. n. ~~81368/2015~~¹⁵⁰⁴, le Parti stabiliscono che i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nel periodo maggio - ottobre sono esclusi dal computo del limite massimo di cui agli artt. 19 comma 2 e 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 ~~l'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001 e al punto 98)~~ del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo ~~di detto el limite massimo di cui all'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs. n. 368/2001 e al punto 9) del presente articolo~~, i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nei mesi concordati a livello locale in sostituzione e per la stessa durata del periodo maggio - ottobre.
10. Le Società informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Le informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
11. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine, presso la stessa unità produttiva, per la medesima mansione.
- La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che saranno individuati tra le parti a livello di unità produttiva. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra verranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'art.48.
12. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità, ~~anche ai sensi del comma 4 quater dell'art. 5 del D. Lgs. 368/12001~~, secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda. ~~In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra verranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'art.48. La graduatoria entrerà in vigore il 1 ottobre 2011.~~
13. Il diritto di precedenza di cui ai commi ~~112~~ e ~~123~~ si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto. Si estingue altresì in caso di rifiuto dell'interessato ad accettare la proposta di lavoro. Qualora l'interessato per motivi non dipendenti dalla sua volontà non sia utilizzato nel corso di un anno solare con un rapporto di lavoro a tempo determinato, lo stesso potrà manifestare la sua volontà di avvalersi del diritto di precedenza in forma scritta entro il mese di giugno di ciascun anno, fino al terzo anno dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

14. ~~Il diritto~~ di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.
15. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi ~~al livello~~ diversi dall'esazione e comunque per professionalità ricomprese fino al livello C, le Società terranno prioritariamente conto delle domande avanzate dal personale che abbia prestato attività lavorativa a termine come esattore, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti ~~a~~ per svolgere la mansione e dopo aver valutato l'idoneità anche fisica dei candidati a ricoprire tali posizioni e avuto riguardo alla graduatoria in essere.
16. A livello aziendale potrà essere concordata tra le parti l'eventuale estensione della normativa di cui ai commi 9, 112, 123, 134, 145 e 156 per situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l'esazione.

CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Le parti si danno atto che, in relazione alle particolari connotazioni degli assetti organizzativi aziendali, alla disposizione contrattuale in ordine all'assegnazione di ferie e all'esigenza di programmare con congruo anticipo le assunzioni con contratto a termine necessarie per l'espletamento del servizio, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le assunzioni con contratto a termine effettuate per ferie e/o permessi, anche prescindendo dall'indicazione nominativa del lavoratore da sostituire.

ART. 21 – MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza secondo quanto disciplinato dall'art. 3 del Dlgs 81/2015 ~~purché tale mutamento non comporti una menomazione morale o un peggioramento economico.~~
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente alla attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.
- ~~3. Fatta eccezione per quanto previsto dalla normativa da valere per i quadri, trascorso un periodo di tre mesi consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi in mansioni di livello superiore avviene il passaggio definitivo in detto livello, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.~~
- ~~4. Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto il passaggio al livello superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per tre mesi.~~
5. ~~3.~~ Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli viene assegnato al livello superiore.

OMISSIS