

Art. 23
Contratto a tempo determinato

1) Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Causale di ricorso e "Acausalità"

L'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

E' ammesso il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale nei termini di cui al comma che precede nelle ipotesi in cui si tratti del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ulteriori ipotesi, *rispetto alle fattispecie elencate nel paragrafo n. 2 del presente articolo e che si intendono integralmente richiamate*, per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dalla Legge 28 Giugno 2012, n. 92 ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

2) Vincolo percentuale

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- 1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva,
- 2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,
- 3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni,
- 4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa,

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato, riferito alle fattispecie sopra indicate, in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

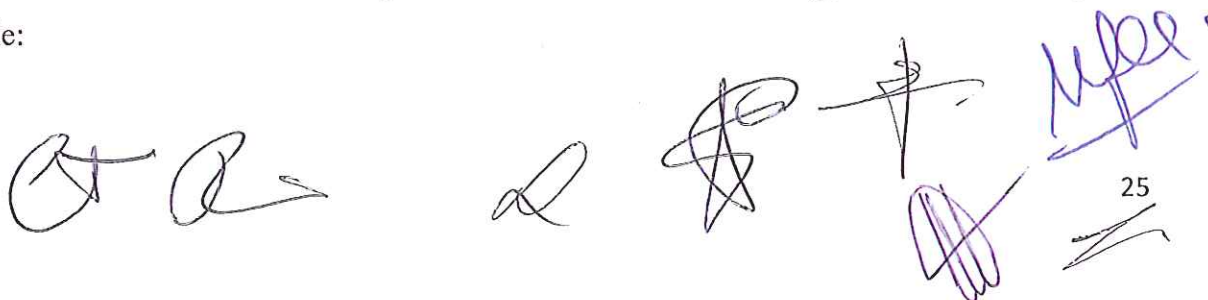
La fase di avvio di nuove attività di cui alla lett. a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

3) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 368/01, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, (modificata dal D.L. 76/2013 – Titolo II - art. 7, comma 1, lettera c), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del Dlgs 368/01.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a signature on the right with the number 25 written below it.

- 1) nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall'art. 5, comma 3 del D. Lgs. n. 368/2001 e in particolare;
- 2) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi.
- 3) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.
- 4) sostituzione di lavoratori assenti;
- 5) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- 6) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi;
- 7) siano interessati lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età;
- 8) in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale, o in assenza di RSU dalle OO.SS.LL territoriali.

4) Durata del contratto

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (*così come modificato dalla L. 247/2007*), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù

di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS.LL territoriali.

5) Disciplina generale

L'azienda informerà annualmente la R.S.U. sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

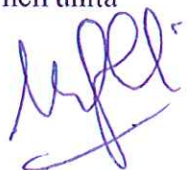
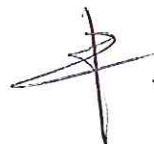
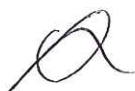
In tutti gli altri casi di contratti a termine stipulati per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Tale periodo di affiancamento non potrà essere superiore a trenta giorni sia prima dell'assenza che dopo il rientro sul posto di lavoro del dipendente assente.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere un'informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Su richiesta, l'azienda fornirà, ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.



In particolare, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda, si rinvia a quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

E' rimessa agli accordi di secondo livello la modalità di riconoscimento e corresponsione del Premio di risultato.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 90, 100 e 111 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 90, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, si incontreranno per verificare la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto normativo e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

