

**Titolo XII "Tempo Determinato" del CCNL "Commercio" del 3 luglio 2012 di
Confazienda Commercio/Fedimprese/Unica/Anpit/Confazienda/Cidec e Cisl Terziario/Cisal**

Questa Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale, vista la recente modifica della disciplina legale in materia di Contratti a tempo determinato, ha deliberato di sostituire il Titolo XII del CCNL, già depositato presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL, con il seguente testo:

"Titolo XII: "Tempo Determinato".

Art. 36 - Assunzione - Documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data prevista di inizio del rapporto di lavoro, la sua durata (che potrà essere a tempo od a condizione) e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentano l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi (c.d. contratto "Acausale");
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni particolari concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL (libretti disponibili presso le sedi nazionali delle parti sottoscrittrici).

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati eventualmente richiesti dal Datore di lavoro.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 37 - Lavoro a Tempo Determinato: caratteristiche (durata, proroga, successione dei contratti e diritto di precedenza).

- Contratto "acausale"

Per effetto della Legge 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro a tempo determinato con il Lavoratore, è ammessa l'apposizione del termine **per il massimo di 12 mesi**, anche senza precisarne i motivi, e per lo svolgimento di qualsiasi mansione.

Quando tale contratto ha una durata prevista inferiore a 12 mesi, è ammessa una sola proroga al massimo fino al raggiungimento del termine complessivo di mesi 12.

Ove non già prorogato il contratto acausale alla scadenza potrà essere prorogato in contratto "causale", nelle mansioni precedentemente svolte, per ragioni che consentano l'apposizione del termine a norma di legge e/o di contratto. In quest'ultima ipotesi, la durata complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato (contratto acausale più proroga causale) dovrà essere contenuta entro il limite massimo di 36 mesi.

Resta inteso che qualora la legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto sopra indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di legge.

- Contratto "causale"

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato alle seguenti condizioni:

- a. a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro;
- b. in altre ipotesi estensive demandate alla contrattazione aziendale di secondo livello, in modo da assicurare l'effettiva conciliazione tra l'interesse dei lavoratori all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e le esigenze di sviluppo e/o di salvaguardia dell'azienda. In tal caso, la contrattazione di secondo livello prevedrà normalmente un termine all'estensione delle ragioni, seguito da verifica congiunta e da eventuali riformulazioni delle stesse.

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nella misura del 9%, fermo restando che in funzione del tasso di disoccupazione locale, del settore d'attività e dei programmi di sviluppo aziendali, tale percentuale potrà essere superato dalla contrattazione aziendale di secondo livello, fermo restando il tetto massimo del 20%.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per i primi tre anni con possibilità di ulteriore estensione del termine da parte della contrattazione aziendale di secondo livello, con particolare riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b. per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d. con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Superato il periodo massimo previsto dalla Legge per successioni di contratti a tempo determinato (36 mesi), può essere stipulato un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, per una sola volta e per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante di un'organizzazione sindacale che sottoscriva il presente CCNL, cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

- Disposizioni comuni ai contratti causali ed acausali

Il contratto a tempo determinato per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, **non potrà superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroga, di rinnovi e di eventuale lavoro somministrato.**

In caso di continuazione del lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della P.B.N.C.M. pari al 20% fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, nonché decorso il periodo complessivo determinato con "deroga assistita" il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 mesi, 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, il secondo contratto, a norma di legge, si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dell'Azienda, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di applicazione dei termini ridotti previsti dal comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 così come modificato dalla L. 99/2013.

L'Azienda o il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato.

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 18 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

- Contratti a tempo determinato stagionali

Per attività stagionali, ai sensi del D.P.R. 1525/1963 e s.m.i., si intendono le seguenti attività:

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.

16. *Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.*
17. *Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.*
18. *Scorzatura e marinatura del pesce.*
19. *Salatura e marinatura del pesce.*
20. *Pesca e lavorazione del tonno.*
21. *Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).*
22. *Lavorazione delle carni suine.*
23. *Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.*
24. *Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.*
25. *Produzione di liquirizia.*
26. *Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.*
27. *Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.*
28. *Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.*
29. *Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).*
30. *Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.*
31. *Spiumatura della tiffa.*
32. *Sgranellatura del cotone.*
33. *Lavatura della paglia per cappelli.*
34. *Trattura della seta.*
35. *Estrazione del tannino.*
36. *Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.*
37. *Cave di alta montagna.*
38. *Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.*
39. *Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.*
40. *Cernita insaccamento delle castagne.*
41. *Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.*
42. *Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.*
43. *Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.*
44. *Lavaggio e imballaggio della lana.*
45. *Fiere ed esposizioni.*
46. *Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.*
47. *Spalatura della neve.*
48. *Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.*
49. *Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.*
50. *Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.*
51. *Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.*
52. *Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.*

"Altre attività stagionali", come previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 247/2007, si considerano quelle per le produzioni legate ai prodotti con domanda stagionale quali, ad esempio, produzione ed installazione di condizionatori, ventilatori, stufe e radiatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività all'aria aperta (campeggi, villaggi e porti turistici), le attività correlate agli impianti di risalita sciistici, le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno o in aree turistiche stagionali e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, o per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno, purché tale fatto sia previsto da accordo aziendale di secondo livello e indicato nel contratto d'assunzione.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- a. *alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;*
- b. *alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi, ivi comprese le attività connesse alla partecipazione di mostre o fiere.*

Quando ricorrano i periodi riconducibili ai casi sopra individuati, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo

determinato di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di contratto sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare la durata massima complessiva di 6 mesi nell'anno di calendario, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Nelle ipotesi predette, i contratti a tempo determinato "stagionali" non concorrono al computo dei limiti quantitativi percentuali dei contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Inoltre, nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima dei contratti a tempo determinato e alla loro successione.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine di parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione e si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

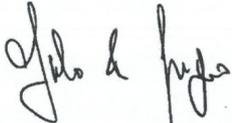
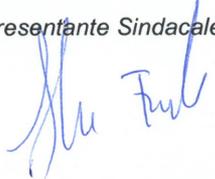
Art. 38 - Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di tredicesima frazionata, al Lavoratore spetta, qualora fossero intervenuti degli aumenti retributivi nel corso dell'anno di calendario, il ricalcolo con conguaglio da effettuarsi con la retribuzione del mese di dicembre o con la retribuzione dell'ultimo mese lavorato, quando la cessazione avviene prima di tale termine.

Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, fatta salva la possibilità di erogazione frazionata di tutti gli istituti differiti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12 o quando sia così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello. Naturalmente, il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato."

La Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale conferma che in sede di stampa il testo contrattuale sarà aggiornato con quanto sopra deliberato, complessivamente riassunto in Allegato 8.

Roma, 14 ottobre 2013

La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale

	<p>Rappresentante Datoriale</p>  <p>Il Presidente</p> 	<p>Rappresentante Sindacale</p> 
---	--	---

determinato di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di contratto sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare la durata massima complessiva di 6 mesi nell'anno di calendario, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Nelle ipotesi predette, i contratti a tempo determinato "stagionali" non concorrono al computo dei limiti quantitativi percentuali dei contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Inoltre, nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima dei contratti a tempo determinato e alla loro successione.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione e si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

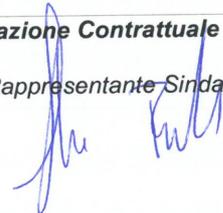
Art. 38 - Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di tredicesima frazionata, al Lavoratore spetta, qualora fossero intervenuti degli aumenti retributivi nel corso dell'anno di calendario, il ricalcolo con conguaglio da effettuarsi con la retribuzione del mese di dicembre o con la retribuzione dell'ultimo mese lavorato, quando la cessazione avviene prima di tale termine.

Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestatto, fatta salva la possibilità di erogazione frazionata di tutti gli istituti differiti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12 o quando sia così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello. Naturalmente, il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato."

La Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale conferma che in sede di stampa il testo contrattuale sarà aggiornato con quanto sopra deliberato, complessivamente riassunto in Allegato 8.

Roma, 14 ottobre 2013

La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale

	Rappresentante Datoriale 	Rappresentante Sindacale 
	Il Presidente 