

Capitolo II

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ: L'ARTICOLO 8 NEL PERIODO 2011-2022

Sommario: 1. Premessa: le ragioni di una mappatura. – 2. Le parti firmatarie... – 2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 e agli accordi interconfederali. – 3. Oggetto e finalità degli accordi. – 3.1. Il caso dei rapporti a termine. – 4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti). – 5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio.

1. Premessa: le ragioni di una mappatura. L'approfondimento monografico cui è dedicato questo capitolo muove dall'esigenza di portare alla luce, ad oltre un decennio dalla sua entrata in vigore, la concreta applicazione dei rinvii operati da quell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (rubricato “*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*”) di cui tanto si è occupata la letteratura e tanto si è discusso nel dibattito politico-sindacale. Della rilevanza di simili intese all'interno dei sistemi di relazioni industriali non si può dubitare anche solo se si guarda ai dati pubblicati periodicamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'ultimo report disponibile al momento della redazione del presente volume, con aggiornamento al 15 febbraio 2023, certifica come risultino essere stati depositati 1.981 contratti di prossimità, il 38% dei quali al Nord, il 16% al Centro ed il 46% al Sud. Da un punto di vista settoriale invece nella maggior parte dei casi si tratta di realtà dei servizi (64%), seguiti dall'industria (35%), rimanendo una quota assai residuale per il settore dell'agricoltura (1%). Il dato, peraltro, potrebbe risultare sottostimato, in assenza di una norma chiara circa l'obbligo di deposito

(1) che, tra l'altro, rende difficoltosa un'analisi dei testi contrattuali su larga scala.

Si è proceduto quindi alla lettura ed analisi di 50 accordi di prossimità, presenti nella banca dati ADAPT *Fare Contrattazione* (www.farecontrattazione.it), secondo una griglia utile a sistematizzarne i contenuti in base ai requisiti richiesti dalla disposizione stessa. In particolare, sono stati rilevati: data di sottoscrizione, firmatari, presenza di riferimenti espliciti all'articolo 8 ed all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (2), oggetto dell'intesa e sue finalità, contenuti sostanziali delle deroghe e presenza o meno di clausole di scambio negoziale. Del totale degli accordi di prossimità oggetto d'indagine, nella quasi totalità dei casi (48, ovvero il 96 %) sono stati siglati a livello aziendale, sebbene non manchino alcuni, assai limitati (tra gli accordi in visione se ne enumerano solamente 2: accordo Unione commercio, turismo, servizi Alto Adige – provincia di Bolzano del 17 giugno 2014; accordo Anasfim del 7 dicembre 2012), esempi di contrattazione di livello territoriale. Le intese oggetto d'indagine risultano sottoscritte prevalentemente in territori del Nord e del Centro Italia: rispettivamente 24 e 19 accordi (ovvero 48% e 38%), sebbene alcuni di questi ultimi, pur sottoscritti a Roma, hanno efficacia sull'intero territorio nazionale o su numerose province. Al pari della tendenza che si può evidenziare leggendo i dati ministeriali – sebbene in quella sede la differenziazione risulti più ampia –, nella maggior parte dei casi di nostro interesse si tratta di realtà dei servizi (26

(1) Il deposito di accordi *ex art. 8 d.l. n. 138/2011* è richiamato dalla circ. 30 luglio 2020, n. 3, del dell'Ispettorato nazionale del lavoro, i cui uffici ritengono di ricondurre anche simili intese alle ipotesi regolate dall'art. 14, d.lgs. n. 151/2015 e con decorrenza dalla medesima data.

(2) Al punto 7 dell'accordo si abilita la contrattazione aziendale ad intervenire con efficacia *erga omnes* in senso modificativo rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale sugli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, nei limiti e tramite le procedure ivi definite «al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa».

intese, ovvero il 52%) e più nello specifico banche, società di *call center* o di consegna a domicilio; è comunque di poco inferiore la presenza di accordi del settore industriale (24, ovvero il 48%).

Quelle che vanno delineandosi nelle pagine a seguire sono quindi le principali risultanze di una mappatura condotta non senza oggettive limitazioni operative sul piano quantitativo – in mancanza cioè di un preciso obbligo di deposito di simili intese, con relativa impossibilità di prendere visione del completo prodotto dell'autonomia collettiva.

Quanto invece ai risultati emersi sul piano qualitativo, di cui oltre si darà visibilità con stralci di clausole contrattuali effettivamente siglate, l'analisi ha comportato l'ulteriore complicazione data dell'esigenza ineludibile di una “lettura combinata” delle norme legge e/o contratto collettivo via via richiamate e derogate. Pare infatti principalmente questo il piano privilegiato su cui misurare l'effettiva portata della disposizione del 2011.

2. Le parti firmatarie... L'articolo 8, al primo comma, così identifica le parti (dal lato della rappresentanza dei lavoratori) abilitate ad esercitare le deroghe dallo stesso ammesse: «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011». Il riferimento è quindi alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con “misurazione” a livello nazionale oppure territoriale, nonché – ove fossero costituite – le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) oppure le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) aziendali secondo la disciplina interconfederale di riferimento. È dunque di particolare interesse verificare quali siano le più diffuse parti stipulanti gli accordi mappati, anche in ragione di oggetto

trattato e mandato di rappresentanza rilevanti per la singola intesa. In prima battuta si segnala come, sebbene la norma abiliti RSU (o RSA) a firmare anche disgiuntamente dalle organizzazioni sindacali dette intese, questa circostanza si è verificata solamente in 8 casi su 50 (ovvero il 16% dei casi, tra cui accordo Ilva Spa del 27 settembre 2012; accordo Fondazione Bruno Kessler del 10 dicembre 2021; accordo Fondazione Edmund Mach del 21 maggio 2019). Quanto all'identificazione delle sigle sindacali firmatarie, può dirsi che nell'ampia maggioranza dei casi si tratta di organizzazioni di settore che afferiscono alle confederazioni di Cgil, Cisl e Uil. Sono infatti assai circoscritti (2) gli accordi che risultano siglati fuori da detto sistema di rappresentanza (accordo Numero Blu Servizi Spa del 12 settembre 2019; accordo Fulgis del 31 agosto 2019 che prevede però la firma – oltre che della Snal-Confsal – anche di Cisl-Scuola e Flc-Cgil).

Merita infine un approfondimento il caso di intese che intervengono sulla materia della somministrazione di lavoro. Su 18 intese inerenti, solamente 3 riportano la firma di una o più organizzazioni sindacali di settore (ad esempio: accordo Giuntoli Edo del 22 febbraio 2019), mentre per la netta maggioranza dei casi (15) a firmare sono solamente RSU/RSA (accordo 3g Spa del 18 giugno 2021; accordo Alcar Industrie Srl del 24 giugno 2019) e/o organizzazioni sindacali dell'utilizzatore. In un solo caso (accordo Biesse Spa, HSD Spa, Viet Italia Srl, Axxembla Srl e Adecco, Randstad, Manpower del 22 marzo 2019) è prevista la firma congiunta, per parte datoriale, anche delle agenzie di somministrazione. Mentre addirittura in un caso in cui la somministrazione di lavoro risulta l'unico oggetto trattato, si nota la firma delle sole controparti dell'azienda utilizzatrice (accordo Comdata Srl del 30 luglio 2019).

Oltre ai 18 accordi analizzati sul punto, in ulteriori due casi “gemelli” (si tratta di due intese firmate da società di consegna a domicilio, con disposizioni specifiche per i cc.dd. *riders*: accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021; accordo Mymenu

Srl del 10 maggio 2022), pur non essendoci tecnicamente delle deroghe in materia di inserimento di personale mediante somministrazione (ma in altre materie comunque ad esso applicabili, come ad esempio il lavoro a tempo parziale), è presente anche la firma delle organizzazioni sindacali del settore della somministrazione, con espressione della finalità della medesima apposizione.

Takeaway.com Express Italy, 29 marzo 2021

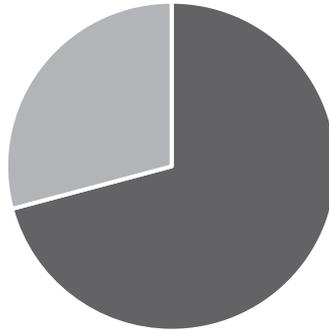
Ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato, NIDIL-Cgil, in persona di [...]; FELSA-Cisl, in persona di [...], Uiltemp, in persona di [...].

Accordo Mymenu Srl, 10 maggio 2022

Ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato, NIDIL-Cgil, in persona di [...]; Uiltemp, in persona di [...].

2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 ed agli accordi interconfederali. In ben oltre la metà dei casi analizzati (36, ovvero circa il 72%) le parti hanno poi dichiarato, in premessa o all'interno del testo dell'accordo, la natura del medesimo, con espresso richiamo all'articolo 8.

Richiamo espreso all'art. 8



■ citato ■ non citato

InfoCert S.p.A., 21 dicembre 2012

12. Disposizioni finalizzate alla maggiore occupazione e alla gestione di crisi aziendali temporanee. In considerazione di quanto previsto dall'art. 8 della legge 148/2011, le parti convengono che, in via sperimentale, potranno essere attuate le seguenti disposizioni.

Banca Popolare di Bari, 2 febbraio 2012

Il presente accordo, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in L. 14 settembre 2011, n. 148, sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, opera in deroga all'art. 4 della L. 300/70 relativamente alla parte in cui [...].

Unione commercio, turismo, servizi Alto Adige-prov. Bolzano, 17 giugno 2014

Premesso che [...] – l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 al comma 1 prevede che i contratti collettivi sottoscritti a livello territoriale possono realizzare specifiche intese [...];

Covisian SpA, 1° aprile 2020

Ai sensi dell'art. 8 d.l. 138/2011, conv. dalla L.148/2011, il presente accordo assorbe e sostituisce ad ogni effetto, in quanto derogata, qualunque disposizione normativa ed economica di analoga materia derivante dalla Legge, dal CCNL di categoria, mentre, per tutto quanto non previsto, trova applicazione la normativa di fonte legale e collettiva non derogata dal presente accordo

Fater SpA, 3 luglio 2020

Sulla scorta di tale premessa le Parti, anche in esecuzione delle deleghe di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito con modifiche in legge n. 148/2011, concordano nella decisione di introdurre alcune modifiche alla normativa legale e contrattuale meglio identificata nell'articolato che segue, con i seguenti scopi: [...].

Fondazione Bruno Kessler, 10 dicembre 2021

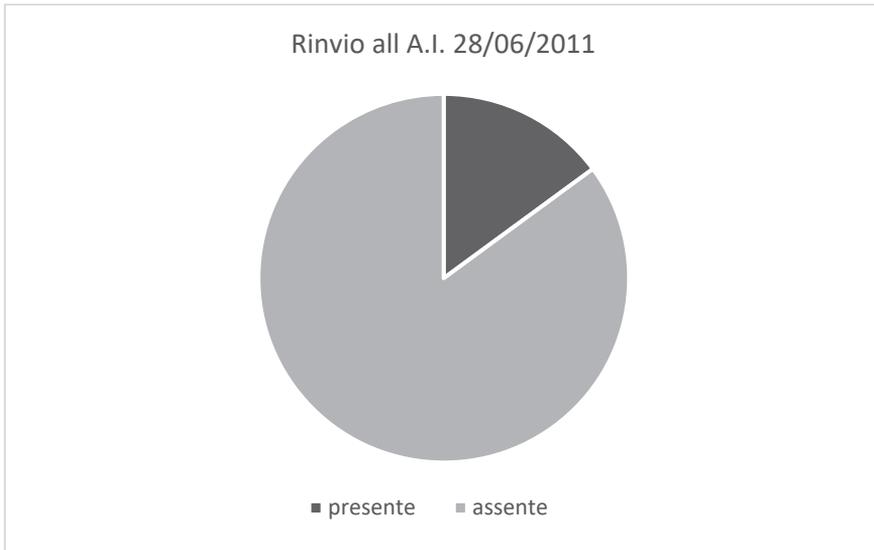
Il presente Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato (di seguito "Contratto") è stipulato ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Legge n.138/2011 convertito dalla legge n. 148/2011, tra: [...].

Non manca anche l'ipotesi, particolare, di richiami non espressi alla norma ma al contenuto del primo comma dello stesso articolo 8, sebbene nella sostanza non si ravvisino poi effettive deroghe alla legge o al CCNL applicato, ma più semplicemente l'esercizio di un più semplice rinvio di legge alla contrattazione collettiva.

Nuova SMI Srl, 20 marzo 2018

- i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, possono realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività,...

Di contro, solamente in 7 intese (pari al 14%) è presente un rinvio più o meno circostanziato alle procedure per intervenire in senso derogatorio rispetto alla disciplina del contratto collettivo nazionale di lavoro, come regolate dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed eventualmente attuate a livello di CCNL.



Philip Morris Italia s.r.l., 16 aprile 2019

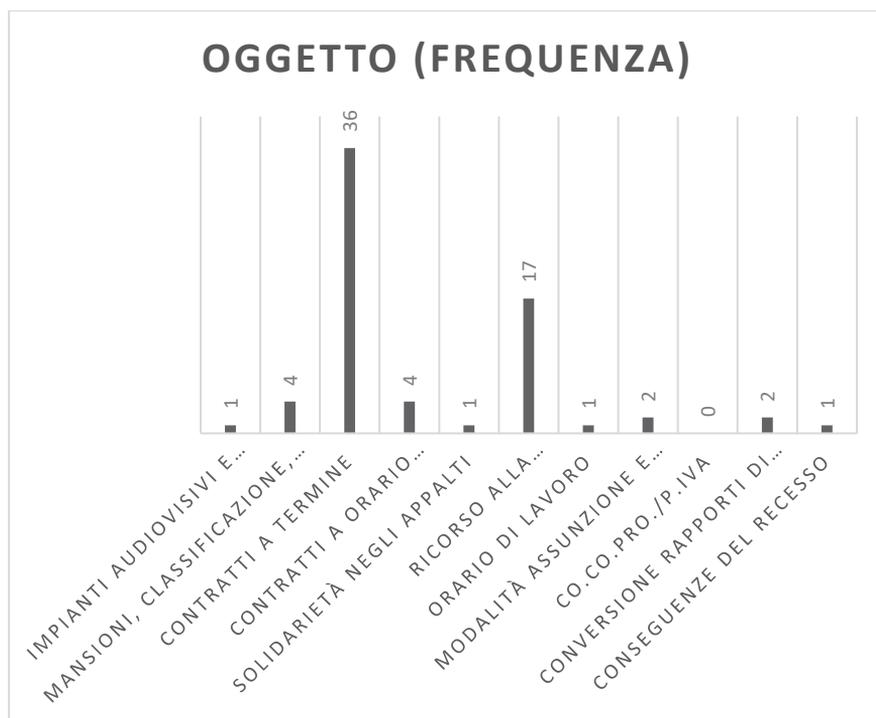
Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dal vigente CCNL, dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal d.l. n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011).

Sose SpA, 26 giugno 2019

Premesso che [...] la presente intesa richiama e rispetta, altresì, per quanto applicabili, il disposto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dell'Accordo Interconfederale del 31 maggio 2013, nonché il Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014 ed esplica la propria efficacia generale attivando strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. La presente specifica intesa è diretta a modificare, parzialmente, gli orari e l'organizzazione del lavoro, giusta richiamo alla clausola 7 dell'Accordo Interconfederale e, coerentemente con il fine descritto nel medesimo Accordo Interconfederale, a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

3. Oggetto e finalità degli accordi. Con riferimento alle analisi circa l'oggetto e le finalità che l'articolo 8, commi 1 e 2, richiede quali presupposti oggettivi per l'efficacia di simili intese, occorre una premessa di carattere generale. Nella maggior parte dei casi le

parti, con il medesimo accordo, disciplinano più di una materia e spesso con più di una finalità. Pertanto, il numero di intese del campione risulterà inferiore rispetto alla frequenza della regolazione dei vari oggetti e delle varie finalità che andremo a mappare qui di seguito.



Da un punto di vista quantitativo, si nota come la larga maggioranza degli accordi riportano deroghe alla materia dei rapporti di lavoro subordinato a termine, anche in somministrazione, come riportato nel successivo paragrafo di approfondimento (vedi *infra*, § 3.1). Di contro, in nessun caso si è verificata la regolazione, in deroga alla legge, di rapporti quali co.co.pro. e lavoro autonomo (tramite p. iva).

Una sola intesa (accordo Banca popolare di Bari del 2 febbraio 2012) si è preoccupata di intervenire in materia di impianti

audiovisivi e nuove tecnologie, esplicitando la deroga all'articolo 4 della legge n. 300/1970, con possibilità, per la peculiarità dei luoghi e delle esigenze di tutela, che vengano inquadrati anche lavoratori nello svolgimento della prestazione.

Banca popolare di Bari, 02 febbraio 2012

Le parti si danno atto che gli impianti di videosorveglianza per poter esplicare con la massima efficacia possibile la funzione di deterrenza nei confronti di eventi criminosi ovvero, in caso questi siano comunque avvenuti, quella di ausilio delle Forze dell'Ordine e dell'Autorità Giudiziaria per l'identificazione dei responsabili, presuppongono la possibilità che, in particolari circostanze, i lavoratori vengano inquadrati in video. [...] 2. Solo per le succitate finalità si prevede la possibilità di inquadrare ed effettuare la registrazione di immagini; da parte Aziendale si conferma che, per quanto tecnicamente fattibile e fermi i profili di sicurezza perseguiti, l'orientamento delle telecamere è realizzato in modo da contenere al minimo possibile l'inquadratura dei lavoratori, non essendo le stesse puntate sulle postazioni operative.

Al pari della precedente ipotesi, uno solo è il caso di deroga integrale alla solidarietà negli appalti (accordo Ilva Spa del 27 settembre 2012) il cui committente è l'azienda sottoscrittrice, con firma dell'intesa da parte della sola RSU dell'unità produttiva.

Di un solo caso si può parlare anche con riferimento alla conversione di rapporti di lavoro (accordo Enaip Veneto del 24 settembre 2012), concernente nello specifico rapporti di collaborazione a progetto da regolarizzare a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, della quale entrata in vigore per l'ente si prevede, peraltro, il differimento.

Ilva Spa, 27 settembre 2012

Fermo restando l'impegno della ILVA S.p.a. ad assegnare appalti esclusivamente ad aziende che superino gli attuali controlli/verifiche amministrative, ILVA S.p.a. – stabilimento di Paderno Dugnano – non sarà soggetta per gli appalti ad oggi in atto e per i futuri che dovessero essere assegnati, al vincolo di solidarietà previsto dal decreto legge

223/06 convertito dalla legge 248/06 e successive modificazioni. [...] Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno reciprocamente atto di avere pienamente ed esaurientemente valutato la problematica in oggetto.

Enaip Veneto, 24 settembre 2012

La presente intesa ha come obiettivo di individuare un percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto in essere presso ENAIP, che sia rispettoso dell'imprescindibile equilibrio della gestione. 2. ENAIP darà corso all'assunzione con contratto subordinato di n. 34 lavoratori di cui 24 a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato, pari circa al 74% dei lavoratori con un monte ore superiore a 400. [...] Ai rapporti di lavoro di cui al presente punto sarà data applicazione del salario di ingresso di cui al CCNL per i rapporti a tempo indeterminato. 3. Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 23 e 24 della legge n. 92/2012, potranno essere temporaneamente derogate da ENAIP e produrranno, pertanto, i loro effetti solo decorsi 12 mesi da oggi.

Con riferimento invece alle modalità di assunzione, sono stati rilevati due soli esempi, inerenti in particolare: la determinazione di un diverso (e più lungo, rispetto sia al CCNL che ai limiti di legge) periodo di prova per particolari figure in inserimento mediante apprendistato professionalizzante ⁽³⁾; la gestione di contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, tipologia contrattuale oggetto di profonde modifiche per effetto dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012 ⁽⁴⁾. In quest'ultimo caso l'intesa definisce il differimento dell'entrata in vigore della novella.

InfoCert Spa, 21 dicembre 2012

[...] le parti, anche in considerazione della elevata professionalità richiesta per i lavoratori chiamati a svolgere l'attività di sviluppo SW e della specificità delle mansioni di programmatore per cui è richiesto un periodo sensibilmente più lungo di apprendimento e di adattamento all'organizzazione aziendale rispetto a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stabiliscono che il periodo di prova sia determinato in 8 (otto) mesi per i contratti di apprendistato con categoria di destinazione al livello 5° del CCNL metalmeccanico.

⁽³⁾ Accordo InfoCert Spa del 21 dicembre 2012.

⁽⁴⁾ Accordo Golden Lady Company Spa del 16 aprile 2012.

Golden Lady Company S.p.A, 16 aprile 2012

Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 28 e 30 della legge n. 92/2012, produrranno i loro effetti entro dodici mesi dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della norma. [...] La posticipazione dell'efficacia della norma citata si rende necessaria al fine di valutare le corrette modalità di assunzione con contratto di lavoro subordinato, dei lavoratori che apportano lavoro nei punti vendita aziendali mediante un contratto di associazione in partecipazione [...].

Con riferimento invece alla regolazione di contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, tre intese intervengono in materia di lavoro intermittente, con previsioni tra loro allineate. In particolare ⁽⁵⁾ si prevede, in deroga alla disciplina vigente al tempo della stipula (oggi sostituita ma sostanzialmente immutata), una durata della prestazione di lavoro mediante tale tipologia contrattuale che può arrivare a massimo 500 giornate di effettivo lavoro nel triennio (anziché 400). In un terzo caso ⁽⁶⁾ si interviene invece in deroga alle causali d'ammissibilità del lavoro intermittente.

Fater SpA del 16 dicembre 2013

[...] in deroga alle previsioni di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) del d.l. n. 70/2013, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto lavorativo di cui all'art. 34, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato in questa sede, sarà possibile stipulare il contratto di lavoro intermittente nel rispetto del limite delle 500 giornate lavorative nell'arco di tre anni solari per ogni Lavoratore.

Clean System Srl del 11 febbraio 2019

Pertanto, per sopperire a tali carenze normative e contrattuali che mal si conciliano con le esigenze tecnico-organizzate della nostra azienda in relazione al comma a) in deroga rispetto a quanto previsto all'art. 13 del d.lgs. 81/2015, comma 2 si conviene che il contratto di lavoro intermittente potrà essere concluso anche con lavoratori di età inferiore ai 50 anni e superiore ai 24 anni di età [...] e che in deroga all'art. 13 del d.lgs.

⁽⁵⁾ Accordo Fater del 16 dicembre 2013; accordo Clean System Srl del 11 febbraio 2019.

⁽⁶⁾ Accordo Anasfim del 7 dicembre 2012.

81/2015 comma 3, sarà possibile stipulare il contratto di lavoro intermittente nel rispetto del limite delle 500 giornate lavorative nell'arco dei tre anni solari per ogni lavoratore (in luogo delle 400 previste).

Anasfim del 7 dicembre 2012

[...] possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato.

Altre due intese ⁽⁷⁾ regolano invece diversi aspetti inerenti la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei c.d. *rider*” Per quanto qui d’interesse, assume rilevanza la regolazione del lavoro a tempo parziale.

Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021

Il rapporto di lavoro part-time, sia in forma orizzontale che verticale, è la forma comune di lavoro in azienda, utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio, e si articola, di norma, su tre regimi di orario (dalle 10 ore alle 20 ore o 30 ore minime settimanali) spalmati fino a 6 giornate di lavoro, anche in forma discontinua nel corso della singola giornata, secondo la pianificazione settimanale concordata di volta in volta con la Società, che sarà elaborata tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore. il rapporto di lavoro non potrà in ogni caso avere una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative (oltre a una durata minima settimanale di 10 ore) [...].

Quanto alla revisione della disciplina dell’orario di lavoro, si segnala in particolare, l’accordo Fater Spa del 3 luglio 2020, per gli impiegati di produzione inseriti secondo processi stabiliti con precedente accordo, prevede diversi meccanismi, aggiuntivi ed in deroga a quanto previsto dal CCNL, di gestione delle quote orarie eccedenti le 37,75 settimanali, mediante l’istituzione di un apposito “conto ore individuale” con modalità diversificate di

(7) Accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021; accordo Mymenu Srl, 10 maggio 2022.

conferimento o trattamento di tali quote. Degna di segnalazione è infine la possibilità di destinare quote di maggiorazione al fondo di previdenza complementare di settore. La finalità dichiarata dalle parti, in questo caso, è quella della qualità dei contratti di lavoro, con opportuni contro-bilanciamenti concordati a tal fine (come il riconoscimento di particolari forme di welfare).

Si comprende quindi come in questi casi, più che deroghe specifiche alla disciplina di derivazione comunitaria, si tratti di gestione dei trattamenti retributivi connessi alla quantificazione oraria della prestazione lavorativa ed alla organizzazione del lavoro.

Fater SpA del 3 luglio 2020

Salve le relative maggiorazioni, è istituito un conto ore individuale nel quale sono destinate a confluire le ore lavorate oltre le 37,75 ore settimanali le quali saranno recuperate nel corso dell'anno solare mediante l'organizzazione di settimane corte [...]. Dal 49° mese dall'assunzione, il valore lordo delle maggiorazioni contrattualmente dovute per il lavoro straordinario eccedente l'ottava ora di lavoro giornaliera o eccedente il monte ore di lavoro ordinario settimanale, sarà convertito in valore netto e versato sul conto individuale del lavoratore presso il fondo pensione Fonchim fino ad un massimale di euro 500,00 annui [...]. il lavoratore potrà optare per destinare le eventuali ore ordinarie prestate oltre la base contrattualmente dovuta ed entro le 37,75 ore settimanali in un conto ore individuale a disposizione del lavoratore stesso e in via residuale utile per l'organizzazione delle settimane corte di cui al precedente punti "i" [...].

Infine, in soli 3 casi viene regolata la materia delle mansioni e dell'inquadramento professionale. Invero, in uno di questi ⁽⁸⁾, si notano solamente impegni congiunti alla sperimentazione di nuovi livelli d'inquadramento per la categoria legale dei quadri, senza però alcun intervento diretto sul sistema di classificazione e inquadramento del personale. In un secondo caso ⁽⁹⁾ le parti, in assenza di rinvii di CCNL in materia, definiscono, per una serie di

⁽⁸⁾ Accordo Sose Spa del 26 giugno 2019.

⁽⁹⁾ Accordo Ericsson Telecomunicazioni Spa del 23 novembre 2011

profili professionali, il corretto inquadramento nel sistema classificatorio applicato. Similmente, in una terza intesa⁽¹⁰⁾ vengono introdotte nuove posizioni all'interno delle aree professionali stabilite dal CCNL applicabile, con indicazione dei relativi contenuti minimi professionali.

Sose Spa, 26 giugno 2019

In considerazione dei limiti dell'inquadramento attuale definito dal CCNL applicato in SOSE e della evoluzione delle figure professionali che stanno emergendo nelle aziende soprattutto in relazione alla categoria dei Quadri, le parti ritengono necessario sperimentare nuovi livelli di inquadramento più coerenti con l'evoluzione tecnologica e professionale nel mondo della produzione.

Ericsson Telecomunicazioni Spa, 23 novembre 2011

Vengono individuati i seguenti profili professionali, inquadrabili nella qualifica impiegatizia, aggiuntivi a quelli già presenti nell'organizzazione dell'unità di Marzianise: [...].

Le mansioni oggetto dei profili professionali sopra specificati sono equivalenti con le mansioni attualmente svolte dal personale inquadrato nelle stesse categorie, indipendentemente dalla ormai superata distinzione tra "dirette" ed "indirette", se ed in quanto sussistente e/o giuridicamente rilevante.

Trelleborg Wheel Systems Italia Srl, 5 dicembre 2011

Creazione di nuove posizioni professionali nell'ambito della funzione Produzione e Manutenzione.

Le Parti convengono nel voler integrare le attuali posizioni professionali presenti nelle aree funzionali di Produzione e Manutenzione creando due nuove posizioni chiamate "Coordinatore di Produzione" e "Coordinatore di Manutenzione".

Le suddette nuove posizioni sono inquadrare al livello E, qualifica operaio, all'interno delle aree funzionali di Produzione e Manutenzione ed i suoi contenuti minimi professionali sono elencati nell'allegato 1 al presente Accordo.

Un caso del tutto particolare è rappresentato dall'accordo raggiunto dalla Fondazione Telethon ETS del 5 ottobre 2022 che si configura come un accordo aziendale a tutto campo per la

⁽¹⁰⁾ Accordo Trelleborg Wheel Systems Italia Srl del 5 dicembre 2011.

regolazione dei rapporti di lavoro dei ricercatori. Con particolare riferimento all'introduzione di deroghe alla legge, oltre a quelle relative alle modalità di attivazione dei rapporti a termine (su cui vedi *infra*, § 3.1), si segnala l'introduzione di particolari misure circa le conseguenze in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro. Si prevedono infatti indennità risarcitorie alternative (e ridotte) rispetto a quelle di fonte legale.

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

In deroga agli ordinari criteri di legge, il lavoratore ha diritto al risarcimento di una somma pari ad una mensilità per ogni anno di lavoro, in caso di recesso anticipato da parte della Fondazione dal contratto stipulato ai sensi del presente accordo e motivato dalle seguenti circostanze: a. cessazione, chiusura anticipata, scadenza o riduzione di uno o più finanziamenti relativi ad uno o più progetti di ricerca connessi all'attività del ricercatore; b. cessazione del rapporto di lavoro con il Group Leader del team a cui appartiene il ricercatore ovvero la cessazione del rapporto di collaborazione con il responsabile del progetto di ricerca, che determinano in entrambi i casi le conseguenze di cui al punto a). Ai fini della quantificazione della somma prevista dal presente punto, è considerata l'anzianità maturata limitatamente al periodo di lavoro del contratto oggetto di risoluzione.

Il medesimo risarcimento spetta anche nel caso in cui il recesso sia disposto nei confronti di più di 4 ricercatori con contratto a tempo indeterminato nel periodo di tempo di 120 giorni.

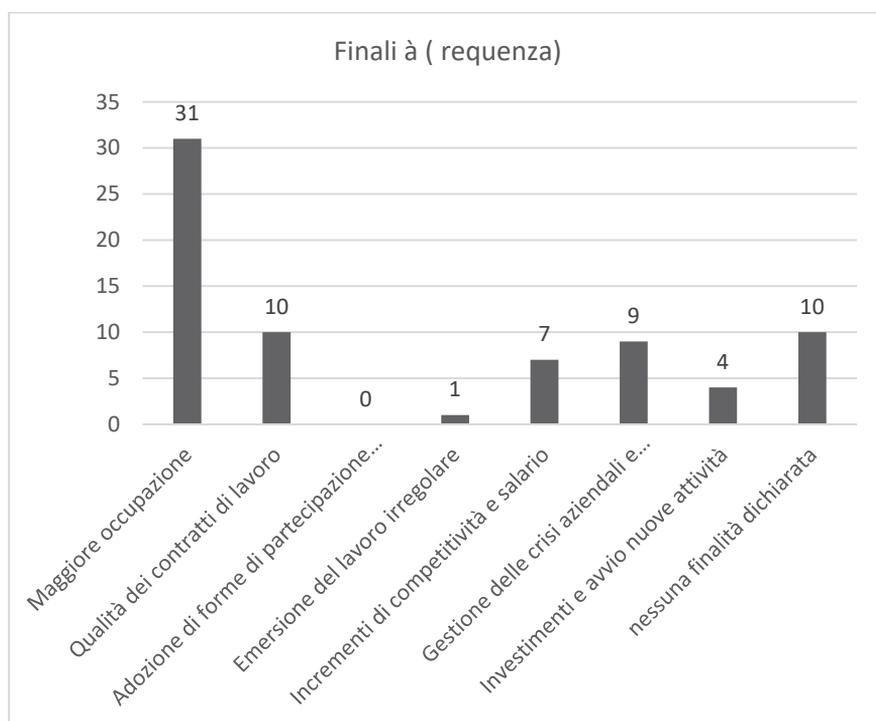
Pertanto, nei suddetti casi, la Fondazione procederà al recesso applicando l'istituto del preavviso.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo si applicheranno le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

Quanto invece alle finalità la cui sussistenza è richiesta dalla normativa di riferimento, in 10 casi sui 50 mappati (poco meno del 21%) queste non sono espresse. Nelle restanti 38 intese, la frequenza delle finalità, in ordine crescente, appare la seguente: maggiore occupazione; qualità dei contratti di lavoro, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, incrementi di competitività e salario, investimenti e avvio di nuove attività, emersione del lavoro irregolare. Mentre nessuna delle intese oggetto di studio ha

introdotto disposizioni contrattuali per l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori.

Come per la categoria dell'oggetto degli accordi, anche in questo caso si tratta di un "indice di frequenza", poiché la singola intesa, sovente, si preoccupa di intervenire per più di una finalità. Da segnalare, poi, come in alcuni casi le parti abbiano optato per argomentazioni riconducibili alle finalità richieste dal Legislatore, senza riportarne espressamente la formulazione.



Nella stragrande maggioranza dei casi la finalità della maggiore occupazione è perseguita in intese che si occupano di regolare i rapporti a tempo determinato ed in somministrazione a termine (vedi *infra*, § 3.1). Nelle altre intese disponibili si sono invece regolate le materie della: modalità di assunzione e inquadramento (accordo InfoCert Spa del 21 dicembre 2012); conversione dei

rapporti di lavoro (accordo Enaip Veneto del 24 settembre 2012); contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, (accordo Fater Spa del 16 dicembre 2013).

InfoCert Spa, 21 dicembre 2012

Al fine di favorire la maggiore occupazione riducendo quanto più possibile le assunzioni a tempo determinato e l'instaurazione di rapporti di collaborazione a progetto, ed in particolare di favorire l'occupazione giovanile per cui in questa sede si ribadisce di utilizzare lo strumento dell'apprendistato come forma contrattuale privilegiata di inserimento in azienda [...].

Enaip Veneto, 24 settembre 2012

La presente intesa ha come obiettivo di individuare un percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto in essere [...].

Fater Spa, 16 dicembre 2013

Le parti, in particolare, condividono l'esigenza di porre in essere un percorso virtuoso che sia in grado di supportare la competitività delle sedi aziendali di Pescara, riconoscendo, in particolare, la priorità strategica da attribuire allo stabilimento produttivo di Pescara, nonché consentire una maggiore occupazione nelle sedi indicate. In tale prospettiva e per tali finalità, le Parti hanno infatti intenzione di dare compiuta esecuzione alle deleghe conferite dal Legislatore alla contrattazione di secondo livello.

Anche rispetto alla “qualità dei contratti di lavoro”, questa si rintraccia in particolar modo nelle intese aventi ad oggetto la regolazione dei rapporti a termine e/o in somministrazione (ad esempio: accordo BHC Manufacturing Srl del 11 novembre 2019, accordo Lasim Spa del 13 maggio 2019, accordo Genertel Spa dell'8 marzo 2019). Invero, non mancano accordi (accordo Sose Spa del 26 giugno 2019; accordo Fater Spa del 3 luglio 2020) su differenti materie che citano espressamente tale finalità.

Sose Spa, 26 giugno 2019

Azienda e sindacato condividono la necessità di definire, tra le parti e in ottemperanza

alla normativa vigente, accorgimenti economici e normativi che diano l'opportunità di migliorare la competitività, l'efficienza, la qualità, le condizioni di lavoro e l'incremento occupazionale dell'azienda stessa e dei lavoratori.

Fater Spa, 3 luglio 2020

[...] le parti hanno intenzione di dare compiuta esecuzione alle deleghe conferite dal Legislatore alla contrattazione di secondo livello, nonché di esercitare la potestà normativa concessa alla medesima forma di contrattazione, con lo scopo di conseguire il miglioramento delle tipologie contrattuali adottate ed un incremento occupazionale coerente con lo sviluppo delle attività produttive.

Tra le intese mappate si rintraccia almeno 7 volte la finalità dell'incremento di competitività e di salario, spesso abbinata ad altri scopi prefissati (normalmente il riferimento è alla maggiore occupazione), come si può evincere da alcuni esempi sotto riportati.

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

[...] Le parti si sono confrontate anche con l'obiettivo di non pregiudicare l'attuale situazione occupazionale, incrementare l'occupazione per il personale attualmente in forza ed evitare situazioni che potrebbero essere invece, sotto tale profilo, penalizzanti e comunque nell'ottica di sostenere il livello di competitività della Fiocchi Munizioni spa.

Clean System Srl, 11 febbraio 2019

per quanto riguarda l'impiego del contratto di lavoro intermittente (c.d. job on call) esso rappresenta uno degli strumenti utili al perseguimento delle suddette finalità, sia con riferimento all'occupazione che con riferimento alla competitività aziendale [...].

FPT Industrial Spa, 12 marzo 2019

Alla luce di quanto sopra è interesse delle parti negoziale a livello aziendale, ai sensi dell'art. 8 della legge 148 del 2011, specifiche deroghe alla disciplina dei contratti di lavoro a termine e delle prestazioni svolte in regime di somministrazione a tempo determinato in modo da assicurare la possibilità di fare ricorso a tali tipologie di flessibilità anche in circostanze che non sarebbero altrimenti consentite dalla vigente legislazione, così perseguendo la finalità dell'aumento della competitività aziendale, con effetti benefici diretti sugli investimenti futuri e sull'occupazionale in generale, consentendo di evitare, per deficit di questa leva di flessibilità, politiche di decentramento/delocalizzazione.

Alcune intese si riferiscono invece (anche) alle crisi aziendali ed occupazionali, normalmente all'indomani di riforme legislative che non consentono la prosecuzione di rapporti di lavoro già in essere. In un caso peculiare il riferimento è invece all'impossibilità di stabilizzare personale a termine durante un periodo interessato da accordo di solidarietà (accordo Italian Cable Company Spa del 25 novembre 2022).

Golden lady company Spa, 16 luglio 2012

Dopo diverse valutazioni le parti sono pervenute alla conclusione che la soluzione ideale è quella di intervenire con un accordo collettivo aziendale con la finalità di garantire una maggiore occupazione a livello nazionale evitando nel contempo una crisi occupazionale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 [...].

Italian Cable Company Spa, 25 novembre 2022

Nn. 13 dipendenti afferenti al reparto connessioni sono destinatari di un contratto di solidarietà difensiva ex art. 21 co. 1 lett. c) e co. 5 d.lgs. n. 148/2015 [...], per il periodo [...];

da ciò consegue la necessità di prevenire, in ragione del quadro normativo che disciplina i rapporti di lavoro a termine ed a fronte del contesto di crisi sopra illustrato, una crisi occupazionale che potrebbe interessare n. massimo 4 lavoratori, con conseguente dispersione delle professionalità acquisite.

Infine, con riferimento agli investimenti ed all'avvio di nuove attività, oltre a quanto esposto oltre (vedi *infra*, § 3.1), le parti vi rispondono per il tramite vuoi della definizione di particolari disposizioni in materia di mansioni ed inquadramento del personale ⁽¹¹⁾, vuoi nell'ambito della normazione di varie tipologie contrattuali a orario ridotto o flessibile ⁽¹²⁾.

⁽¹¹⁾ Accordo Ericsson Telecomunicazioni Spa del 23 novembre 2011, accordo Sose Spa del 26 giugno 2019.

⁽¹²⁾ Accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021.

Sose Spa, 26 giugno 2019

La finalità del presente accordo è quella di dare la possibilità alla società SOSE S.p.A. di incentivare la produttività aziendale, procurando, così, l'opportunità di effettuare nuovi investimenti che permettano al contempo crescita occupazionale, incrementi di competitività e qualità dei contratti di lavoro.

3.1. Il caso dei rapporti a termine. Come si è potuto notare dal grafico ... (“oggetto”), in larga parte delle intese mappate si è regolata la materia dei rapporti di lavoro subordinato a termine, anche mediante somministrazione. In particolare, all'indomani dell'entrata in vigore del c.d. “decreto dignità” (decreto-legge n. 87/2018) e delle relative restrizioni rispetto alla disciplina previgente, si è verificata una vera e propria proliferazione di intese di prossimità. Le finalità perseguite risultano essere, in particolare: la gestione di crisi aziendali/occupazionali dettate dall'impossibilità di prorogare/rinnovare i suddetti rapporti; la maggiore occupazione, laddove si è proceduto a regolare l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro, spesso in prospettiva di una anche parziale stabilizzazione sul medio/lungo periodo.

Con riferimento invece alle finalità maggiormente citate, si possono individuare due macro-categorie: accordi che richiamano la gestione delle crisi aziendali e occupazionali ed accordi che mirano alla tutela della maggiore occupazione. Nel primo caso si interviene tendenzialmente con deroghe relative a rapporti già in essere e a rischio di definitiva naturale cessazione, mentre nel secondo caso si interviene (anche) su rapporti di durata di successiva instaurazione.

Non manca l'ipotesi, peculiare, dell'“avvio di nuove attività”, accostata – nei medesimi accordi – alla maggiore occupazione.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

Le parti ravvisano nell'individuazione del presente modello di gestione dei contratti a tempo determinato [...] la soluzione possibile, in quanto legata alla necessità contingente di garantire maggiore occupazione e maggiore qualità dei contratti di lavoro, in un'ottica di incremento della competitività aziendale, di avvio di nuove produzioni ed attività, di affiancare all'investimento in nuovi impianti e macchinari anche l'investimento sulla relativa forza lavoro, [...]

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

[...] l'art. 8 [...] prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale possono realizzare intese [...] finalizzate alla maggiore occupazione e all'avvio di nuove attività [...].

In considerazione dell'esigenza di proseguire nel potenziamento dell'organizzazione aziendale in vista delle numerose e crescenti sfide di business legate alla commercializzazione del prodotto IQOS, le Parti concordano circa l'opportunità che l'azienda continui ad investire sull'organizzazione dedicata alla promozione e commercializzazione del prodotto IQOS e dei nuovi stick di tabacco [...], supportando i livelli occupazionali in modo allineato e coerente alla programmazione aziendale e comunque all'interno di un lasso di tempo definito e/o definibile.

Volendo approfondire e sistematizzare i contenuti degli accordi, si rintracciano ricorrenti deroghe a:

- necessità di apposizione di una delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 in caso di proroga e/o rinnovo di rapporti a termine, anche in somministrazione. Le intese, fermi restando i primi 12 mesi "a-causali", consentono generalmente di raggiungere i 24 (o, in alcuni casi, addirittura 36 mesi) di durata massima, senza l'apposizione di alcuna condizione;

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente fino ad un massimo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Italfarmaco, 14 giugno 2019

Le parti convengono che per i primi 30 mesi di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, non sia necessario inserire alcuna causale giustificativa per il ricorso a tale strumento temporaneo di lavoro.

Gelco Srl, 12 settembre 2019

Al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 (trentasei) mesi, senza necessità di causale e/o condizione giustificativa. [...] Al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 24 (ventiquattro) mesi, senza necessità di causale e/o condizione giustificativa.

- deroga all'obbligo (o alla sua durata) di intervallo (c.d. *stop & go*) tra un contratto ed il successivo;

M4U Srl, 19 marzo 2019

Le parti convengono che la Società, per riassumere con contratto di lavoro a tempo determinato un lavoratore che sia stato già impiegato presso la Società [...] dovrà attendere il decorso del seguente intervallo temporale: (i) 7 (sette) giorni dalla data di scadenza del precedente contratto ove quest'ultimo abbia avuto una durata non superiore a 6 mesi, ovvero (ii) 10 (dieci) giorni [...] ove abbia avuto una durata superiore a 6 (sei) mesi. Le previsioni di cui al presente punto [...], inoltre, non si applicano nelle ipotesi in cui il nuovo contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di altri lavoratori, nel senso che la riassunzione potrà avvenire anche senza soluzione di continuità.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

a) viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es.: maternità, ferie e malattia); b) viene permessa una riduzione dei periodi previsti per la riassunzione (rinnovo) a termine in tutti gli altri casi: interruzione di 2 giorni di calendario per la riassunzione (rinnovo) a termine di un rapporto precedente cessato dopo la scadenza entro 6 mesi, ed interruzione di 3 giorni di calendario [...] superiore a 6 mesi.

Lasim SpA, 13 maggio 2019

[...] si precisa che per procedere alla successione di assunzioni con contratti a tempo

determinato i limiti individuati come periodi di interruzione dall'art. 21 comma 2 del d.lgs. n. 81 del 15.06.2015 vengono ridotti tutti a n. 1 giorno di calendario.

GDM Margherita, 15 aprile 2021

[...] il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere stipulato anche in deroga del rispetto dei termini stabiliti dall'art. 21 comma 2 del decreto legislativo 81/2015 del 15 giugno 2015.

- incremento del numero massimo di proroghe praticabili tra le stesse parti contrattuali. Rispetto a quanto fissato dalla legge (4), nelle intese mappate si va dalle 5 alle 8 proroghe complessive, variamente distribuite – in taluni casi – anche rispetto al momento dell'assunzione o della formalizzazione della proroga.

M4U Srl, 19 marzo 2019

Le parti convengono che il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un numero massimo di 8 volte nell'arco dei 36 (trentasei) mesi, a prescindere dal numero di contratti.

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere prorogati liberamente fino ad un massimo di 5 volte all'interno del periodo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

Le proroghe dei contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla firma del presente accordo vengono stabilite in nr. 6 (sei) per l'intera durata del rapporto a termine [...].

Le primissime intese in materia hanno invece provveduto a disciplinare, anche indirettamente, un periodo transitorio con limiti di durata (e relativi obblighi o meno di apposizione della causale) a seconda della data di prima instaurazione del rapporto. Si

conferma quindi la tecnica già impiegata in altri contesti, a seguito di riforma strutturali a determinate tipologie contrattuali (vedi *supra*, § 3).

FPT Industrial SpA, 12 marzo 2019

In deroga alla previsione legislativa, ai fini dell'indicata durata massima non si computano i contratti a termine tra le stesse Parti e i periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, cessati in epoca antecedente la stipula del presente accordo, mentre per quelli in corso a tale data si computa solo la durata successiva alla stipula del presente accordo.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

[...] procederà all'utilizzo dei contratti di somministrazione a termine acausali secondo il seguente schema: - per la durata massima di ventiquattro mesi successivi ai primi dodici "acausali" (36 mesi complessivi) per coloro che sono stati assunti in somministrazione prima del 14/07/2018; - per la durata massima di dodici mesi successivi ai primi dodici "acausali" (24 mesi complessivi) per coloro che sono stati assunti in somministrazione dal 14/07/2018.

Un diverso accordo ha previsto l'azzeramento del contatore del numero massimo di proroghe a decorrere da agosto 2019.

Favini Srl, 26 luglio 2019

Il contatore del numero delle proroghe si azzerava e decorre ex novo dalla data del primo agosto 2019.

Non mancano intese che più semplicemente stabiliscono il differimento dell'entrata in vigore del c.d. "decreto dignità" (ad esempio: accordo Lamiflex Spa del 13 dicembre 2018, accordo Enaip Trentino del 30 luglio 2019).

Lamiflex Spa, 13 dicembre 2018

In riferimento al personale dipendente a tempo determinato di LAMIFLEX SPA, in forza alla data di stipula della presente intesa, la decorrenza degli effetti del d.l. n. 87 del 12 luglio 2018, articoli 1 e 3 comma 2, è differita al 1° gennaio 2019.

L'obiettivo del differimento è la preservazione della continuità dei rapporti di lavoro a termine in essere nonché il temporaneo mantenimento della flessibilità gestionale correlata ai piani di inserimento a termine programmati dalla Direzione aziendale, alla luce del previgente contesto normativo di riferimento.

Enaip Trentino, 30 luglio 2019

[...] fermo restando l'accordo del 2/09/2013, gli effetti del "decreto dignità" d.l. 87/2018, si produrranno a partire dal 1 settembre 2020 e nel frattempo i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati con i docenti e con il personale ATA verranno gestiti secondo l'accordo del 2 settembre 2013.

Ulteriore esempio di deroga è la specificazione, al caso aziendale, delle condizioni richieste dalle disposizioni di legge. Si tratta di un nucleo di intese ⁽¹³⁾ firmate prima dell'entrata in vigore delle modifiche che riconoscono tale rinvio alla contrattazione *ex* articolo 51 decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹⁴⁾; con ciò si giustifica la necessità di ricorrere ad intese di prossimità.

M4U Srl, 19 marzo 2019

b) esigenze connesse ad incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria, da intendersi quale incremento temporaneo e non programmabile della domanda di pezzi lavorati da parte dei clienti. In questo caso, il contratto di lavoro dovrà riportare il nominativo del cliente e i maggiori volumi di pezzi da produrre dal medesimo cliente commissionati, con il relativo periodo di esecuzione.

⁽¹³⁾ Accordo M4U Srl del 19 marzo 2019; accordo Comdata Srl del 30 luglio 2019; accordo Hub Innovazione Trentino – Fondazione del 2 agosto 2019; accordo Fondazione Bruno Kessler del 10 dicembre 2021.

⁽¹⁴⁾ Art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, e comma 1.1, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 73/2021.

Comdata Srl, 30 luglio 2019

Le parti convengono che, in deroga agli art. 19, 21 e 34 del d.lgs. n. 81/2015 (come modificato dal d.l. n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018), la Società, ove abbia già in precedenza utilizzato una risorsa mediante somministrazione di lavoro a tempo determinato, potrà avvalersi della stessa risorsa con un nuovo contratto di somministrazione a tempo determinato per rispondere alle esigenze di flussi non programmabili nel medio/ lungo periodo. Le parti convengono espressamente che la suddetta causale “gestione flussi non programmabili e discontinui” è in deroga ed aggiuntiva rispetto a quelle di Legge ed è utile ad ogni e qualsiasi effetto per il quale la normativa vigente esiga la specificazione di una causale.

Hub Innovazione Trentino – Fondazione, 2 agosto 2019

Con riferimento al personale tecnico e amministrativo, le Parti convengono di precisare e ampliare la portata applicativa delle ipotesi legittime di apposizione del termine previste [...], stabilendo che i contratti la cui durata ecceda i 12 mesi possano essere stipulati in presenza di almeno una delle ipotesi legittime di apposizione del termine: [...] i. Esigenze legate all'incremento temporaneo di attività che fuoriescano dalle tipologie di attività tipiche della Fondazione in quanto consistenti in commesse e/ o progetti non riconducibili alla ordinaria attività di cui all'Accordo Inter-Enti stipulato tra i Fondatori e la Provincia Autonoma di Trento ed alle relative Direttive annuali; [...]. ii. Esigenze miste (ossia esigenze che comportano sia l'incremento temporaneo di attività di cui al punto precedente sia quello di attività da commesse e/ o progetti non riconducibili alla ordinaria attività [...] ovvero iii. esigenze legate all'incremento temporaneo di attività riconducibili a specifici accordi internazionale o bilaterali da svolgere presso altri centri di ricerca [...].

A fianco delle deroghe fin qui riepilogate si può notare la tendenza praticamente generalizzata ad attuare, nell'ambito dei medesimi accordi, la delega di legge alla contrattazione collettiva (ex articolo 51, decreto legislativo n. 81/2015) in materia di determinazione della durata massima dei rapporti a termine, con innalzamento della soglia di 24 mesi stabilita dalla normativa vigente oppure alla definizione di differenti percentuali di impiego di simili tipologie contrattuali, rispetto a quanto definito dalla legge e/o dal CCNL di riferimento. Sebbene in questo caso formalmente non occorra la “copertura” dell'articolo 8, tali pattuizioni si spiegano se lette in combinato disposto con le altre deroghe, al fine di garantire più ampi margini di flessibilità.

Italfarmaco, 14 giugno 2019

[...] in tale più ampio contesto, le Parti hanno inteso avvalersi anche delle prerogative assegnate alla autonomia contrattuale collettiva dagli artt. 19,23 e 31 del novellato d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nella determinazione dei limiti temporali e dei limiti quantitativi di ricorso al contratto a termine ed al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Un caso del tutto particolare è invece quello di una società partecipata pubblica in concordato ⁽¹⁵⁾, tecnicamente impossibilitata a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, che introduce deroghe allo *stop&go*, e fissa la durata massima in 36 mesi.

Merita infine un cenno un particolare accordo di prossimità (accordo Covisian Spa, del 1° aprile 2020) siglato nell'aprile 2020 che ha ammesso sia proroghe/rinnovi che assunzioni di rapporti a termine, anche in somministrazione, anche in costanza, nella medesima unità produttiva, di un ammortizzatore sociale (il fondo di integrazione salariale), così derogando agli articoli 20, comma 1, lettera c, e 32, comma 1, lett. c, del decreto legislativo n. 81/2015 che ne imporrebbe il generale divieto.

Covisian Spa, 1° aprile 2020

I lavoratori con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato presso Covisian S.p.A. e le altre società del Gruppo e che operano su servizi individuati come essenziali da [...], in concomitanza dell'applicazione della Fis, in caso di oggettive necessità produttive legate ai volumi [...], potranno essere prorogati in costanza di applicazione del fondo Fis Covid 19. [...]. In presenza delle circostanze di cui al punto che precede, potranno essere, altresì, rinnovati i contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato. I rinnovi avverranno all'interno dei servizi dove l'utilizzo del fondo Fis è pressoché inesistente [...].

Durante il periodo di vigenza del presente accordo e con l'impegno del Gruppo Covisian affinché tali assunzioni non compromettano il concordato processo di riduzione dell'utilizzo del fondo Fis in costo, si specifica che il numero massimo di assunzioni ex novo di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione non supererà il

⁽¹⁵⁾ Accordo AAMPS Spa del 12 settembre 2019.

numero stimato ad oggi di 180 unità [...].

Nello stesso senso, ma fuori dal periodo emergenziale, più di recente un'intesa garantisce la possibilità di effettuare proroghe di rapporti a termine in essere durante un periodo in cui, nello specifico reparto ed anche sulle posizioni a termine, opera un contratto di solidarietà, con l'esplicita finalità di contrastare la relativa crisi occupazionale.

Italian Cable Company Spa, 25 novembre 2022

[...] gli atti di proroga disciplinati dalla presente intesa non sono assoggettati a quanto previsto dall'art. 20 co. 1 lett. c) e co. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Rappresenta un caso peculiare l'accordo Telethon ETS che, al fine dichiarato di perseguire la maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, introduce deroghe specifiche ai rapporti di lavoro a termine dei ricercatori, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla legge (articolo 23 co. 3 decreto legislativo n. 81/2015). In particolare si prevede la deroga: all'applicazione delle condizioni; ai limiti di proroghe e rinnovi, nonché alla durata massima dei rapporti; all'applicazione del diritto di precedenza e dei criteri di computo ai fini di legge.

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

1. Ai contratti di ricerca a tempo determinato previsti dal presente Accordo non trovano applicazione le condizioni, i limiti di proroga, i rinnovi e la durata massima dei contratti a tempo determinato previsti dagli articoli 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015; 2. Al contratto di ricerca sottoscritto ai sensi della presente intesa non trovano applicazione gli artt. 24 e 27 del d.lgs. n. 81/2015 e i contratti stipulati non si computano ai fini di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale.

4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti). Accanto alle premesse e finalità delle finalità mappate e logicamente ai contenuti specifici delle stesse, si è voluto analizzare un ulteriore spaccato, effettivamente non richiesto dalla norma ma tendenzialmente presente (sono state rilevate in 30 casi, ovvero il 60% dei casi) perché insito nella stessa natura degli accordi. Il riferimento è alla pattuizione di clausole contenenti particolari scambi negoziali a fronte delle deroghe alla legge e/o al CCNL pattuite, che consentono – peraltro – di meglio individuare i percorsi utili al perseguimento delle finalità dichiarate dalle parti.

Gli impegni aziendali pattuiti si possono classificare secondo le seguenti macro-categorie:

- percorsi di stabilizzazione a medio-lungo periodo di parte del personale coinvolto dagli istituti di flessibilità in ingresso regolati dalle stesse intese. Ci si riferisce, in particolare, al caso di proroghe e/o rinnovi di contratti a termine, anche mediante somministrazione, sovente di durata massima pari o superiore ai 24 mesi. I termini delle stabilizzazioni sono concordati sia in numero assoluto che percentuale, ed in alcuni casi mediante introduzione di “step” di avvicinamento all’obiettivo complessivo;

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

A fronte di quanto sopra la Fiocchi Munizioni S.p.A. procederà alla conferma a tempo indeterminato di un numero pari al 90% dei contratti a termine in scadenza al 31 luglio 2019.

Vinavil, 7 febbraio 2019

La società si impegna fin d’ora a stabilizzare almeno n. 4 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro e non oltre il 29.02.2020 [...].

Philip Morris Srl, 16 aprile 2019

Allo specifico fine di promuovere e realizzare l’obiettivo della maggiore occupazione, anche in termini di qualità della stessa, attraverso opportune iniziative formative, ai sensi

dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, la società si impegna ad incrementare il numero dei dipendenti in forza con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'interno delle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRIP Deployment, con gradualità secondo un piano triennale di stabilizzazione che prevede la graduale trasformazione, secondo le misure di seguito stabilite, dei contratti a tempo determinato relativi alle predette aree ed oggetto del presente Verbale di Accordo in contratti a tempo indeterminato. Conseguentemente, con riferimento al fine della maggiore occupazione: a) entro il 31 dicembre 2019, la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2019 ed oggetto del presente verbale di accordo; b) entro il 31 dicembre 2020 la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2020 [...]; c) entro il 31 dicembre 2021, la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 10% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2021 [...].

- meccanismi di gestione automatica del diritto di precedenza ex articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, che prevederebbe invece l'attivazione del singolo lavoratore o identificazione di "bacini" o "graduatorie";

Vinavil, 7 febbraio 2019

[...] per quanto riguarda la restante forza lavoro a tempo determinato la società si impegna a garantire il diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato, previa valutazione da parte dell'azienda riguardo le mansioni e competenze effettivamente richieste nel ruolo da ricoprire.

Mapei Spa, 15 maggio 2019

La società si impegna fin d'ora a stabilizzare almeno n. 2 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro e non oltre il 01/07/2020; per quanto riguarda la restante forza lavoro a tempo determinato la società si impegna a garantire il diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato, previa valutazione da parte dell'azienda riguardo le mansioni e competenze effettivamente richieste nel ruolo da ricoprire.

GSK Vaccines Srl, 9 gennaio 2019

L'azienda si impegna, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato alle proprie dirette dipendenze, previa valutazione di congruità organizzativa, ad attingere dalle

graduatorie per una percentuale non inferiore all'80% per le posizioni ivi presenti. Le parti concordano che una più efficiente ed efficace gestione delle prestazioni, anche quando inferiori alle attese, è fondamentale per garantire lo sviluppo dell'azienda e consentire ai lavoratori più meritevoli di accrescere le proprie competenze e le proprie capacità. GKS ha riconosciuto e qualificato il requisito dell'anzianità di servizio del singolo collaboratore, che le organizzazioni sindacali avevano più volte sottolineato come di forte interesse negoziale. Alla luce di quanto sopra, le parti concordano che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i criteri di composizione delle graduatorie saranno i seguenti:

- *anzianità di servizio del collaboratore 55%*
- *performance degli ultimi 3 anni del collaboratore 45%*

[...] Le graduatorie, una volta definite, saranno portate a conoscenza della RSU entro i primi tre mesi dell'anno successivo. Un aggiornamento delle graduatorie precedentemente condivise, al netto di eventuali scorrimenti derivanti da assunzioni e/o risoluzioni di contratto, verrà fornito alla RSU nel mese di Luglio.

- percorsi di conversione e/o stabilizzazione di rapporti diversi dal tempo indeterminato;

Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021

premesso che [...] le parti hanno manifestato il comune interesse a definire un modello innovativo di regolazione del lavoro subordinato dei Rider, che consenta di bilanciare le esigenze di tutela del lavoro con la necessità di mantenere un adeguato livello di efficienza e produttività aziendale, da un lato, e favorire l'inserimento di questa categoria di lavoratori nel contesto organizzativo e normativo della subordinazione; [...]

Tanto sopra premesso e ritenuto, le parti stipulano il seguente Accordo integrativo aziendale, finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL "Logistica, trasporto, merci e spedizione".

Fulgis, 31 agosto 2020

Nell'ipotesi in cui un docente con contratto a tempo determinato (con esclusione dei docenti assunti con contratti a termine in sostituzione di lavoratori assenti) dovesse conseguire l'abilitazione all'insegnamento, o le certificazioni richieste per la DIS, durante il periodo di vigenza di tale contratto a termine, avrà diritto alla trasformazione a tempo indeterminato dal primo giorno del mese successivo a quello del conseguimento dell'abilitazione. In tale evenienza si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata dalla data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato convertito.

Fondazione Edmund Mach, 21 maggio 2019

Nella vigenza del presente Contratto, le Parti si impegnano ad attivare un tavolo di lavoro per delineare percorsi di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

- limitazioni a più ampi margini di flessibilità o altri contro-bilanciamenti;

Anasfim, 7 dicembre 2012

Per i lavoratori coinvolti da precedenti interscambi rapporti di lavoro parasubordinati non sarà applicato il periodo di prova.

Vinavil, 7 febbraio 2019

Le parti convengono che il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore, per un massimo di 3 volte dalla data di stipula del presente accordo nell'arco dei 36 mesi.

Covisian, 1° aprile 2020

Durante il periodo di vigenza del presente accordo e con l'impegno del Gruppo Covisian affinché tali assunzioni non compromettano il concordato processo di riduzione dell'utilizzo del fondo Fis incorso si specifica che il numero massimo di assunzioni ex novo di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione non supererà il numero stimato ad oggi di 180 unità di cui ad oggi si specifica la distribuzione nei siti: [...].

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

La Fondazione, ferma quanto precisato al suddetto articolo 30 del presente accordo, si impegna a non praticare al personale che con essa collabora nell'ambito delle attività intramuraria, ricompreso nella sfera applicativa del presente accordo collettivo aziendale, forme contrattuali di lavoro parasubordinato ma, esclusivamente, contratti di lavoro subordinato.

- meccanismi di monitoraggio congiunto e verifica dell'applicazione dell'intesa, che in questi casi viene spesso qualificata come sperimentale, anche al fine di eventuali modifiche in

base all'evoluzione normativa;

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

Le parti effettueranno incontri periodici semestrali, a far data dal mese di novembre 2018, o su richiesta di una delle parti, per un monitoraggio dell'andamento dei contratti a termine;

L'azienda si impegna a fornire con periodicità semestrale alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate.

M4U Srl, 19 marzo 2019

Tre mesi prima della data di scadenza, le Parti si incontreranno per valutare l'ipotesi di prorogare l'Accordo, ovvero di stipulare un nuovo accordo aziendale. Le Parti concordato che durante gli incontri periodici pianificati tra l'Azienda e la R.S.U., l'Azienda illustrerà la situazione occupazionale [...].

Le Parti, in presenza di modifiche al regime attuale di regolamentazione dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si impegnano a valutare l'opportunità della rinegoziazione del contenuto del presente Accordo in funzione di un suo eventuale obbligo di adeguamento alle nuove disposizioni.

Comdata Srl, 30 luglio 2019

L'accordo oggi sottoscritto, che le Parti definiscono avere un carattere sperimentale della durata di 24 mesi, sarà oggetto di un costante monitoraggio da parte della direzione aziendale e delle oo.ss. firmatarie, con cadenza almeno trimestrale, onde poterne valutare congiuntamente l'applicazione nell'ambito dello scenario aziendale ben noto alle stesse e per valutare l'andamento del percorso qui condiviso di acquisizione di professionalità ai fini della possibile stabilizzazione del personale.

Fondazione Edmund Mach, 21 maggio 2019

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che in caso di novità normative in materia di durata dei contratti a tempo determinato, emergenti a seguito della data di stipulazione del presente Contratto, le Parti stesse si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al Contratto o il suo scioglimento.

- altri meccanismi di consultazione/informazione delle rappresentanze sindacali rispetto alle deroghe introdotte.

Banca popolare di Bari, 2 febbraio 2012

A richiesta di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo è consentito l'accesso agli impianti di videosorveglianza ad un rappresentante delle stesse, unitariamente designato, per verificare la corretta applicazione di quanto precede.

5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio. Nonostante siamo ormai ad oltre dieci anni dall'entrata in vigore della norma promozionale sulla contrattazione di prossimità, non è comunque agevole tracciare linee riassuntive certe della tendenza della contrattazione così qualificata. Vuoi per la ricorrente difficoltà di reperire accordi in numero sufficiente perché l'indagine possa fotografare una realtà comunque assai diffusa (vedi *supra*, § 1), vuoi per l'eterogeneità dei temi affrontati e delle diverse tecniche di redazione adottate.

Ad ogni modo non si possono trascurare alcune tracce minime comuni che si potrebbero così sintetizzare:

- le intese di prossimità sono diffusamente siglate da organizzazioni datoriali e sindacali vincolate - tramite l'apposizione della postilla del 21 settembre 2011 («*Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale*»)- all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed alle clausole di CCNL applicative del relativo punto 7, superando nei fatti l'iniziale freddezza dimostrata all'epoca dell'entrata in vigore dell'articolo 8. Ciononostante è assai raro che le parti sottoscrittrici ne richiamino l'applicazione;
- sempre più intese citano espressamente l'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 (vedi *supra*, § 2);
- nella maggior parte dei casi trattati le parti introducono più di

una deroga, nell'intento di definire gli istituti in maniera complessiva (emblematico il caso dei rapporti a termine, per cui le intese introducono molteplici deroghe alla disciplina sopravvenuta, su cui vedi *supra*, § 3.1);

- in molte intese non si rintraccia l'esplicitazione delle finalità perseguite, mentre, specularmente, laddove sono citate spesso se ne enumerano più di due, in senso cumulativo (vedi *supra*, § 3 e 3.1);
- il tenore delle intese non sempre è quindi difensivo (con il richiamo, ad esempio, alla gestione di crisi aziendali/occupazionali), ma anche espansivo (laddove si richiama la competitività e gli investimenti o la maggiore occupazione);
- come si può evincere anche dalla semplice analisi delle date di sottoscrizione e dalle materie trattate, in molteplici casi – è l'esempio della regolazione della solidarietà negli appalti o delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché, assai più lampante, della regolazione dei rapporti a termine – si è di fronte ad intese negoziate “in risposta” a riforme legislative di difficile immediata applicazione e/o introduttive di strozzature alla flessibilità genuina già in essere, anche con possibili ripercussioni sul piano occupazionale.