

L'analisi e la gestione delle esigenze di flessibilità nelle imprese industriali della provincia di Bergamo

Scuola di Relazioni Industriali di Confindustria Bergamo
Indagine 2010

Sommario: 1) Il contesto; 2) Le prospettive; 3) Un possibile approccio sovra-aziendale alla gestione della flessibilità; 4.1) Annotazione tecnica conclusiva; 4.2) L'evoluzione del sistema; segue Appendice normativa

1) Il contesto

L'evoluzione legislativa, la decretazione ministeriale integrativa, le dinamiche contrattuali interconfederali e categoriali, l'interpretazione elaborata dalle amministrazioni preposte, per le rispettive competenze, alla declinazione operativa del quadro di norme derivante dagli interventi riformatori esaminati in appendice, riferiti al biennio 2009-2010, hanno rafforzato incrementandole, estendendole e/o precisandole, le facoltà dispositive aziendali riguardanti i tempi di lavoro¹.

Tale dinamica si è verificata sia per quanto attiene la distribuzione giornaliera, settimanale, plurisettimanale o annua degli orari individuali o collettivi, in relazione alle varie tipologie contrattuali introdotte o redisciplinate dal processo di riforma, sia per quanto concerne la quantità di utilizzo di personale titolare di rapporti temporanei, sia in relazione all'eventuale prolungamento temporaneo dell'orario individuale o collettivo praticato. In particolare, le regolamentazioni che compongono il quadro generale entro cui declinare ogni specifica soluzione operativa sembrano evidenziare una propensione sistemica, costante e diffusa, alla crescente valorizzazione delle formule di flessibilità organizzativa fondate sulla variazione degli orari, per adeguarli alle oscillazioni delle esigenze produttive. Si tratta di una fenomenologia originata dalla normativa europea, induttiva di accordi nazionali di recepimento e di trasposizioni legislative, ma la cui esplicazione è stata probabilmente agevolata, in molti comparti, settori o territori, da due fattori:

- 1) l'intensificazione dei ritmi produttivi;
- 2) il differenziale rispetto alle discipline che trovano attuazione residuale, nelle ipotesi di omessa attivazione delle forme di flessibilità dei tempi di lavoro rimesse alla contrattazione o regolamentazione aziendale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si considerino a titolo esemplificativo, in relazione al principale settore manifatturiero nazionale, le recenti linee di tendenza evidenziate dalle analisi di Federmeccanica², basate su disamine a campione e sui dati ISTAT ed ISAE, dalle quali emerge:

- una valorizzazione media della capacità produttiva del 69,3% in uscita dalla crisi congiunturale del 2009, rispetto ad un andamento prossimo al 80% in fase precessiva. Entrambi i dati presentano quindi gestioni significativamente sovradimensionate, adeguate a supportare forti variazioni incrementali o decrementali delle produzioni senza il ricorso a piani di investimento;
- un livello medio di produzione assicurata, nel biennio 2009-2010, di circa 3 mesi, con durate minimali nel comparto siderurgico e delle costruzioni in metallo, intorno ai 2 mesi;
- in riferimento ad un campione di 100 aziende, una variazione degli ordini acquisiti in portafoglio, nel secondo trimestre 2010, in oltre il 50% delle unità esaminate;
- su base annua, oscillazioni elevate dei dati complessivi di produzione, in particolare per quanto attiene, nel primo trimestre dell'anno, i comparti elettronico ed elettrotecnico, degli strumenti medicali, ottici e di precisione, degli elettrodomestici, con incrementi ad aprile 2010 superiori al 60% per la componentistica, al 47% per computeristica, al 37% per la fabbricazione di apparecchiature per l'illuminazione.

¹ L'analisi è riportata in appendice, in riferimento al contratto a termine e ai principali istituti per la gestione della flessibilità introdotti dalla riforma del mercato del lavoro di cui al D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

² 114[^] e 115[^] indagine trimestrale, aprile 2010 ed agosto 2010.

Con nota del 20 settembre 2010, Federmeccanica ha altresì comunicato, in riferimento al primo semestre dell'anno corrente, una riduzione di circa 28 punti percentuali dei volumi di produzione rispetto al 2009 ed ha pronosticato, per il terzo trimestre, *“un sostanziale rallentamento dei tassi di crescita rispetto agli andamenti osservati nel corso della prima metà dell'anno”*. A conferma ulteriore della situazione di incertezza diffusa a livello nazionale, per gli effetti sull'occupazione riscontrati a livello locale, si consideri che l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, realizzato da Regione Lombardia, ha presentato, a settembre 2010³, un'analisi delle forze di lavoro in Lombardia che evidenzia, su base annua ed in relazione al primo semestre 2010, le perduranti *“criticità occupazionali determinate dalla crisi del biennio 2008-2009, soprattutto per il genere maschile”*, con un relativo incremento della disoccupazione del 22,9%, corrispondente a circa 25.000 unità.

A fronte di tali dinamiche, il Rapporto Regionale sul Mercato del Lavoro di Confindustria Lombardia, diffuso ad aprile 2010, ha evidenziato in relazione al 2009, in un'area fortemente industrializzata e competitiva, un utilizzo limitato delle formule di flessibilità consentite dalla normativa vigente. Le assunzioni sono state prevalentemente a tempo indeterminato, solo il 6% dei contratti di lavoro stipulati ha riguardato tipologie flessibili (tempo determinato, apprendistato, inserimento, somministrazione, co.co.pro.). Il *part time* è l'unica forma di contratto *non standard* risultata piuttosto diffusa, interessando il 7,6% degli occupati, ma si tratta di un istituto per vari aspetti, concernenti la regolamentazione dei tempi di lavoro, ancora contraddistinto da rigidità. Seppure i vincoli alla flessibilità in uscita, maggiori rispetto a quelli riscontrabili negli altri ordinamenti europei⁴, non permettano alle imprese una variazione degli organici allineata alle oscillazioni produttive, il ricorso a prestazioni temporanee, nelle varie tipologie compatibili con il quadro normativo, non sembra quindi avere valorizzato le opportunità offerte dal mercato del lavoro per quanto attiene le tipologie contrattuali. Più difficile risulta la valutazione dell'effettivo ricorso ad orari flessibili, in quanto difettano rilevazioni statistiche sufficientemente ampie e precise da consentire di identificare il ricorso a sistemi pluriperiodali, turnazioni, elasticità di ingressi ed uscite etc. a motivo dalla variabilità e complessità delle soluzioni impostabili.

Non è comunque ipotizzabile, a breve termine, stante il contesto normativo successivamente esaminato e l'urgenza dei recuperi di competitività aziendale e di sistema⁵ per contenere gli effetti della crisi congiunturale del 2009, il ricorso a strategie differenti dall'incremento degli inserimenti di personale titolare di contratti di durata predeterminata o dalla flessibilizzazione dell'orario del personale in forza a tempo indeterminato. Del resto il clima di fiducia delle imprese manifatturiere di ogni comparto ha registrato, anche in Italia, una forte caduta nel 2009⁶, in fase di superamento ma con tempi ed effetti difficilmente prevedibili e probabilmente rilevanti, che incrementeranno ulteriormente l'incertezza del sistema e l'esigenza diffusa di flessibilità.

Per quanto riguarda il secondo aspetto, i rinvii alla contrattazione collettiva di livello aziendale, presenti sia nella legislazione⁷ sia nelle intese interconfederali e categoriali⁸, nelle parti che concernono la flessibilità dei tempi di lavoro, rilevano non solo quantitativamente e per la tendenziale parificazione della potestà regolamentare esprimibile dalle negoziazioni di primo e secondo livello, senza vincoli di subordinazione tra i piani di confronto sindacale e, nella maggior parte dei casi, senza ripartizione di tematiche o competenze.

Un ulteriore elemento di forte discontinuità rispetto alla produzione normativa pregressa è infatti rappresentato dalla tendenziale ampiezza delle deleghe.

Agli accordi aziendali risulta deferita sovente la facoltà di adottare soluzioni operative prive di vincoli maggiori di quelli liberamente introdotti dai contraenti, oppure assoggettate a tetti massimi particolarmente elevati. Si consideri, a titolo esemplificativo, la disciplina dell'orario di lavoro risultante dal D.Lgs. n.66 del 8

³ Arifl - Regione Lombardia, Osservatorio del Mercato del Lavoro, anno II, numero 38, 24-30 settembre 2010.

⁴ Per una analisi aggiornata cfr. *“I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione Europea”*, a cura di F. Toffoletto ed E. Nespoli, ed. Egea, 2008.

⁵ Una disamina trasversale aggiornata è rinvenibile nel rapporto CNEL sull'attività della VIII Consiliatura, Luglio 2010, parte prima, capitolo I, secondo e terzo alinea.

⁶ Cfr. la nota economica 7 luglio 2009 del Centro Studi Assolombarda.

⁷ Decine di deleghe alla contrattazione collettiva sono rintracciabili nel solo D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003. Per i rinvii alla bilateralità, che rappresentano la nuova frontiera dei confronti sindacali supportati dal sistema legislativo, si rinvia alla disamina riportata in *Diritto delle Relazioni Industriali n.1/XXX 2010, sezione Ricerche, AAVV, pagg. 19-151*. Peraltro l'evoluzione del quadro legislativo è talora caratterizzata, ma solo eccezionalmente, da episodi involutivi anche recenti. Cfr. sul tema dell'apprendistato l'analisi degli effetti compressivi del ruolo della contrattazione prodotti da C.Cost. n. 176/2010, realizzata da C. Galbiati, *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, n.1/2010, pag.21*.

⁸ Il riferimento è all'intera stagione contrattuale avviata dopo la sottoscrizione del protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 15 aprile 2009.

aprile 2003, anche in considerazione delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n.213 del 18 luglio 2004 e dal D.L. n.112 del 25 giugno 2008. Alcune esenzioni dall'applicazione di vincoli normativi sono state disposte direttamente dall'intervento riformatore del 2008, quali:

- l'estensione del regime agevolativo previsto dall'art.2 comma 1 del D.Lgs n.66 per i "lavoratori mobili" al personale viaggiante o di volo che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci "sia per conto proprio che per conto terzi", nonché l'esclusione dalla disciplina del D.Lgs n.66 del 8 aprile 2003 per gli "addetti a servizi di vigilanza privata", nonché l'esclusione dell'obbligo di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore ogni 24 ore, previsto dall'art.7, per le attività caratterizzate da "regimi di reperibilità" (Art.41 D.L. 112 del 25 giugno 2008);

altre, particolarmente incisive nelle implicazioni operative, sono state rimesse al confronto sindacale, inteso ai sensi dell'art.1 lettera m) come produttivo di contratti stipulati da "organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

- l'art.3 comma 2 del D.Lgs n.66 consente alla contrattazione, anche aziendale, di "riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno". Nell'ambito di tale arco temporale la modulazione non è soggetta a specifici vincoli, se non quelli riferiti ad altri istituti diversi dalla pluriperiodalità, quali le pause, i riposi giornalieri e settimanali;
- l'art.4 comma 4 del D.Lgs n.66 consente alla contrattazione, anche aziendale, di elevare, sino a 12 mesi, il parametro di verifica del rispetto del limite medio settimanale di 48 ore di durata delle prestazioni lavorative, a fronte del riscontro di "ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro" che la normativa tuttavia non circoscrive, né per tipologia né per gravame, limitandosi a prevedere l'onere di specificazione di tali ragioni nel contratto collettivo;
- l'art.5 comma 2 del D.Lgs n.66 consente alla contrattazione, anche aziendale, di regolamentare le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario, per quanto attiene quantità e causali, senza limitazioni ad eccezione solo del non superamento della media di 48 ore settimanali di cui all'art.4. Fermo restando quindi il principio generale di cui al comma 1 dell'art.5, ai sensi del quale "il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto", in applicazione del dettato normativo le intese possono rendere lo straordinario a-causale o derogare ampiamente al limite legale residuale di 250 ore/anno di cui al comma 3;
- l'art.8 commi 1 e 2 consente alla contrattazione, anche aziendale, di definire liberamente le modalità di godimento (durata, frequenza, decorrenza) delle pause giornaliere spettanti qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore;
- l'art.9 comma 2 lettera d) consente ai contratti collettivi la deroga all'obbligo di riposo settimanale di cui al comma 1, nel solo rispetto delle condizioni minimi di tutela previste dall'art.17 comma 4;
- l'art.17 comma 1, sostituito dall'art.41 del D.L. n.112 del 25 giugno 2008, come modificato dalla L. n.133 del 6 agosto 2008, consente nel settore privato alla contrattazione collettiva, non più solo nazionale, di derogare agli art.7 (riposo settimanale), 8 (pause), 12 (introduzione del lavoro notturno) e 13 (durata del lavoro notturno).

Sembra pertanto che, nell'ambito della normativa legale specificamente riferita all'orario di lavoro, a decorrere dal D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 una quota significativa di flessibilità organizzativa, ulteriore rispetto a quella accessibile alla generalità delle imprese, possa essere fruita dando attuazione ai rinvii al confronto collettivo aziendale. Analogamente la contrattazione collettiva categoriale dell'ultimo biennio, esaminata in Appendice, ha evidenziato la prevalente tendenza a non introdurre limitazioni contrattuali alle facoltà dispositive esercitabili *ex lege* nel confronto sindacale realizzato nelle singole unità produttive. I vincoli solo parziali, introdotti da alcuni rinnovi di CCNL, sono stati infatti definiti espressamente come derogabili⁹.

⁹Ad esempio l'art.3 lettera c) punto 2 del CCNL19 dicembre 2009 per l'industria Chimica prevede che le percentuali di ricorso massimo al lavoro a tempo determinato "potranno essere riviste dalle parti aziendali in relazione ad ulteriori esigenze dell'impresa"; l'art.4 lettera b), sez.IV, Titolo 1 del CCNL 15 ottobre 2009 per l'industria Metalmeccanica prevede la derogabilità dell'orario di lavoro concordato dai prestatori part time, previa comunicazione informativa alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali; il protocollo d'intesa sulla gestione della flessibilità per il settore Tessile del 21 maggio 2010 consente la definizione, con accordo sindacale e previa semplice richiesta aziendale, di recuperare individualmente, le ore di flessibilità e di monetizzare o utilizzare collettivamente le ROL.

2) Le prospettive

La necessità diffusa di flessibilità di orario¹⁰, unitamente al differenziale competitivo che può derivare da un'opportuna declinazione, a livello aziendale, delle formule derogatorie opponibili alle limitazioni normative altrimenti gravanti su molti aspetti della gestione dei tempi di lavoro, accrescerà quindi prevedibilmente la tendenza del sistema delle imprese ad applicare soluzioni specifiche ed innovative. Ne conseguirà quindi di fatto la progressiva affermazione di un sistema di regole per il governo dei rapporti di lavoro contraddistinto, a regime, dalla compresenza, nel medesimo settore/territorio, di una pluralità di normative concorrenti, ossia discipline aziendali esaustive delle principali implicazioni afferenti il ricorso ad un particolare istituto. Si tratta di un processo peraltro difficilmente monitorabile sia per quanto attiene le modalità di esplicazione, condizionate da molteplici fattori (l'evoluzione legislativa, della contrattazione nazionale, della prassi amministrativa, dell'interpretazione giudiziaria) variabili nel tempo, sia per quanto concerne l'efficacia nel favorire il posizionamento nel mercato, a motivo della modificabilità delle regolamentazioni operate dalle imprese concorrenti quindi dell'inevitabile imprecisione e temporaneità delle comparazioni. Più agevole e schematizzabile appaiono invece le disamine quantitative delle esigenze di intervento sui tempi di lavoro, sia in quanto indotte da problematiche intersettoriali, quindi tendenzialmente comuni, sia per l'uniformità dell'unità di misura utilizzabile, ossia l'incremento-diminuzione dell'orario ordinario di lavoro. L'omogeneità degli elementi di valutazione può consentire anche elaborazioni algoritmiche e sperimentazioni confermate. In particolare si consideri che le modifiche della quantità oraria di prestazioni di lavoro conseguente all'alternanza dei ritmi produttivi può essere esaminata in funzione: 1) dell'entità degli interventi; 2) delle variazioni per unità di tempo; 3) dell'uniformità del tracciato; 4) del coinvolgimento di personale. Il primo elemento consiste nella variazione del numero di ore di prestazione complessivamente necessarie per la gestione di un arco temporale corrispondente ad un ciclo produttivo. Il secondo elemento consiste nell'intensità del ricorso alla flessibilità ed identifica una crescita di esigenza direttamente proporzionale al numero di variazioni disposte, indipendentemente dal saldo. Il terzo ed il quarto elemento possono operare in moltiplicazione od in compensazione, in quanto l'incremento del tempo di lavoro necessario in un'area aziendale può essere ulteriormente accresciuto od annullato da incrementi e riduzioni di orario occorrenti in altri momenti del medesimo ciclo produttivo od in altre aree aziendali e la compensazione può essere realizzata con provvedimenti ordinari, quali la programmazione di ferie e permessi e la mobilità interna. Presupponendo pertanto che:

$X1$ = variazione di orario; X = orario ordinario; T = durata di un ciclo produttivo; n = numero di variazioni positive o negative del tempo di lavoro; p = personale coinvolto dall'intervento;

ne deriva che le 4 funzioni esaminate sono rappresentabili come segue:

$$\begin{aligned} f1 &= x1 - x \\ f2 &= (f1*n)/T \\ f3 &= \sum f2 \\ f4 &= \sum (f3*p) \end{aligned}$$

quindi la formula identificativa della quantità di ore di flessibilità FL , necessarie ad un'azienda per gestire un ciclo produttivo, risulta essere:

$$FL = \sum \{ \{ \sum [(x1-x)*n]/T \} * p \}$$

Si considerino, a fini chiarificatori, le seguenti esemplificazioni di applicazione della formula suddetta, riferite a 3 accordi aziendali concernenti i tempi di lavoro:

Caso 1)

Brembo spa, Curno, 2.812 dipendenti, comparto metalmeccanico, accordo del 14 luglio 2010.

Applicazione in riferimento a due gruppi di lavoratori

¹⁰ Si tratta della quota non gestibile con gli istituti contemplati dal vigente sistema di ammortizzatori sociali, né con le soluzioni prospettabili dai prossimi interventi di riforma. Per l'esigenza strutturale di flessibilità, a prescindere dalle emergenze indotte dalle crisi congiunturali, si rinvia a N. Forlani, "Le prospettive delle politiche di workfare in Italia", in *Diritto delle Relazioni Industriali* n.2/XX 2010, sezione Ricerche.

1° gruppo

$$FL \quad 180 \text{ ore} = \sum \{ \{ \sum [(44-40)*3] / 88 \text{ gg lavorativi} \} * 15 \text{ lavoratori} \}$$

2° gruppo

$$\sum \{ \{ \sum [(48-40)*2] / 22 \text{ gg lavorativi} \} * 50 \text{ lavoratori} \} = 600$$

Riproporzionamento rispetto al primo ciclo $88/22 = X/600$

$$FL2 \quad 200 \text{ ore} = \sum \{ \{ \sum [(48-40)*2] / 88 \text{ gg lavorativi} \} * 50 \text{ lavoratori} \}$$

Totale flessibilità richiesta nel ciclo produttivo + 380 ore

Strumento di flessibilità utilizzato: contratti a tempo determinato

Caso 2)

Cotonificio Albini spa, 750 dipendenti, comparto tessile, regolamento aziendale del 1° settembre 2010

Applicazione in riferimento ad una frazione di reparto produttivo

$$FL \quad 320 \text{ ore} = \sum \{ \{ \sum [(44-36)*4] / 44 \text{ gg lavorativi} \} * 10 \text{ lavoratori} \}$$

Annualizzazione FL * (266/44)

strumento di flessibilità utilizzato: lavoro straordinario

Totale flessibilità richiesta nell'anno produttivo: + 1.920 ore

Caso 3)

ABB spa PPD, divisione Sace-MV, Dalmine, 750 dipendenti, comparto metalmeccanico, accordo 12/4/2010

Applicazione in riferimento ad una frazione di reparto produttivo

$$FL \quad 19.200 \text{ ore} = \sum \{ \{ \sum [(80-40)*24] / 266 \text{ gg lavorativi} \} * 20 \text{ lavoratori} \}$$

Riduzione indotta da 2 dimissioni nel periodo T = 266

$$\sum \{ \{ \sum [(-40)*100 \text{ gg lavorativi}] + [(-40)*150 \text{ gg lavorativi}] \} = 10.000$$

Totale flessibilità richiesta nel ciclo produttivo: + 9.200 ore

Strumento di flessibilità utilizzato: lavoro somministrato

3) Un possibile approccio sovra-aziendale alla gestione della flessibilità

Le soluzioni realizzate a livello aziendale, per supplire alle esigenze di flessibilità dei tempi di lavoro, quantificate con procedimenti deduttivi simili a quello illustrato nell'esemplificazione sopra riportata, sono condizionate dalle differenti implicazioni di costo correlate ai singoli istituti, dai limiti quantitativi o tipologici legali e contrattuali, dalle disponibilità dei lavoratori. Il recupero di competitività aziendale attraverso la migliore gestione degli orari di lavoro consiste pertanto nella scelta, tra le soluzioni esperibili in base alla normativa contrattuale, incrementate dalle facoltà derogatorie consentite dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, della formula più utile per il soddisfacimento delle specifiche necessità aziendali in quanto economicamente sostenibile, sufficientemente ampia, non rifiutata dal personale coinvolto.

Peraltro i processi di aggregazione tra imprese che, in un territorio fortemente industrializzato quale la provincia di Bergamo, così come in altre aree assimilabili presenti in regione Lombardia¹¹, rappresentano una fenomenologia probabilmente destinata ad acquisire progressivamente rilievo¹², anche per il supporto offerto dai più recenti orientamenti legislativi¹³, possono determinare un nuovo ed appropriato livello di applicazione delle formule derogatorie adottabili in tema di gestione flessibile del tempo di lavoro. La

¹¹ Si potrebbe trattare di Brescia, Varese, Como e Lecco, in quanto contraddistinte da un contributo dell'industria (comprese le costruzioni) al valore aggiunto superiore al 35% - la UE 25 ha una media del 29% (Italia 28%) ed individua la soglia dei territori industriali al 30% - e da una quota dell'occupazione industriale superiore al 40%.

¹² Una analisi storica della propensione delle PMI manifatturiere verso i processi di aggregazione è rinvenibile nel contributo di A. Colli inserito nel documento del Centro Studi Confindustria "Libertà e benessere: l'Italia del futuro", aprile 2010, capitolo VII.

¹³ La disciplina dei "contratti di rete" è stata oggetto anche del D.L. n.78 del 31 maggio 2010.

contrattazione territoriale di contenuto normativo è infatti in grado, in relazione a problematiche per le quali operino adeguati rinvii legislative e di CCNL, che consentano l'esercizio di regolamentazioni integrative e/o sostitutive del dettato normativo generale, di impostare formule risolutive di problematiche comuni a gruppi d'impresе, variamente articolati purché contraddistinti da uno o più elementi di omogeneità. In tale ipotesi, l'adozione di un modello trasversale di gestione della flessibilità, riferito all'intero gruppo, consentirebbe di recuperare margini di operatività gestionale finalizzati non a definire differenziali competitivi tra imprese, ma ad agevolare sinergie interaziendali. Le relazioni formali (è il caso dei distretti industriali o dei "contratti di rete") od informali, intercorrenti tra aziende le cui attività siano state rese complementari dalla partecipazione ad una filiera, ad una cooperazione industriale, od anche solo dall'instaurazione di rapporti commerciali e/o distributivi, determinano infatti tempistiche sinergiche, incrementate dalla perdurante applicazione di paradigmi gestionali che, al fine di corrispondere alle esigenze del mercato, inducono la riduzione sistematica delle scorte, degli organici, della durata delle produzioni. Il modello produttivo che probabilmente si diffonderà nei prossimi anni, in linea con gli orientamenti emersi a decorrere dai primi anni '90, è quindi rappresentato da una rete di aziende sottodimensionate reciprocamente condizionate da relazioni industriali e commerciali, fortemente instabile. Le problematiche riscontrate da ogni partecipante all'aggregazione, non compensabili in ambito intra-aziendale per la fragilità strutturale che caratterizza ciascuna unità produttiva, potranno infatti trovare rapida diffusione nella rete, con effetto moltiplicativo. Analogamente soluzioni aziendali di per sé efficaci per la gestione flessibile del tempo di lavoro, se applicate solo da alcune componenti del gruppo, potrebbero essere annullate dalla perdurante inefficienza delle altre. L'incremento di produttività e la riduzione dei costi eventualmente realizzati risulterebbero infatti circoscritti ad una sola fase del processo produttivo gestito dall'aggregazione di imprese, non trovando riscontro negli interventi precedenti o successivi, quindi risulterebbe impedito il riposizionamento complessivo del gruppo nel mercato di appartenenza. Viceversa la regolamentazione trasversale di una o più forme di flessibilità permetterebbe sia di attutire la diffusione in rete delle inefficienze di singole unità produttive, sia di conseguire la partecipazione di tutte le componenti ai recuperi di efficienza perseguibili attraverso la variazione collettiva ed omogenea delle modalità di gestione del tempo di lavoro.

In particolare si consideri che la suddetta regolamentazione sovra-aziendale può essere realizzata ricorrendo ad accordi collettivi che coinvolgano, contemporaneamente od in successione, con approccio seriale, tutte - o la maggior parte - delle imprese costitutive dell'aggregato interessato all'incremento di flessibilità. In entrambe le ipotesi, l'obiettivo è il soddisfacimento di una problematica comune ad un gruppo di imprese attraverso l'uniformazione dei vincoli operativi, seppure ciò possa comportare, in considerazione delle differenze sussistenti tra i modelli organizzativi dei componenti dell'aggregazione, un processo di adeguamento di differente intensità. La formula di flessibilità prescelta deve quindi mediare le esigenze delle aziende coinvolte e può anche comportare l'identificazione di un perimetro specifico non del tutto coincidente, in quanto parzialmente eccedente o ridotto, rispetto alla dimensione del gruppo, formale o informale, di riferimento. Il maggiore grado di sovrapposizione realizzato tra l'aggregato e l'ambito di copertura della regolamentazione sovra-aziendale, ipotizzata e/o realizzata, rappresenta tuttavia un indicatore di maggiore o minore efficacia della soluzione predisposta. Un ulteriore indicatore è identificabile nella corrispondenza tra i quantitativi di flessibilità dei tempi di lavoro risultanti nelle singole aziende, valutati con approccio analitico ovvero con elaborazioni, deduttive od induttive, che diano concretezza ai criteri generali di computo esemplificati, con modalità ovviamente fortemente riassuntive e semplificate, nella formulazione algoritmica e nella campionatura sopra riportate.

Più dettagliatamente ed in specifico riferimento al sistema d'impresе attivo in provincia di Bergamo, in ragione dell'evoluzione legislativa, contrattuale, giurisprudenziale, di prassi amministrativa, esaminata in appendice¹⁴, nonché delle specificità risultanti sia dalle considerazioni congiunturali sull'andamento della ripresa produttiva¹⁵, sia dalle considerazioni sistemiche afferenti il sottodimensionamento e l'articolazione intersettoriale, in riferimento alle imprese componenti i distretti, le filiere, gli indotti, le altre aggregazioni produttive formali ed informali presenti nel territorio¹⁶, sono ipotizzabili alcune formulazioni di carattere

¹⁴ Un quadro di sintesi aggiornato e schematico è peraltro rinvenibile in F. Toffoletto e P. Pucci, *Diritto del Lavoro*, Egea 2009.

¹⁵ Cfr. gli atti dell'Assemblea generale di Confindustria Bergamo, 20 settembre 2010.

¹⁶ L'analisi del sistema locale più ampia e dettagliata, riferibile al contesto precedente la crisi congiunturale affermata dal 4° trimestre 2008, risale peraltro agli atti del convegno "Bergamo: Governance e Sviluppo del Mercato del Lavoro", promosso a dicembre 2007 dalla Provincia di Bergamo. L'analisi dettagliata degli effetti della crisi congiunturale sulle relazioni industriali è invece rinvenibile nel "Rapporto 2009 sulle relazioni industriali" della Scuola di Relazioni Industriali di Confindustria Bergamo, diffuso a febbraio 2010.

generale la cui declinazione operativa potrebbe rappresentare un utile approccio per la risoluzione delle problematiche di flessibilità riscontrate a livello locale. A tal proposito:

- per aggregati contraddistinti da esigenze di intensificazione dei ritmi produttivi con alternanza, nell'ambito di ogni ciclo produttivo, di incrementi e riduzioni dell'orario medio settimanale è proponibile l'incremento delle quote di flessibilità di orario, in supero ed in riduzione, indicate dalla contrattazione di categoria, sino a concorrenza di un valore massimo comune rappresentato dal trattamento contrattuale più altro previsto dalla contrattazione, categoriale o di secondo livello, applicata in ciascun delle aziende partecipanti. Ad esempio in relazione ad una cooperazione industriale che interessi aziende tessili, meccaniche e della gomma plastica, costitutive di un aggregato informale e temporaneo, la cui capacità produttiva è strettamente condizionata, nel risultato complessivo, dai tempi di esecuzione di ogni fase del processo realizzato nelle varie unità coinvolte, l'approccio determinerebbe la proposta di applicazione del regime di orario flessibile identificato dall'art.8 comma 7 del CCNL 18 marzo 2010 per il settore della gomma plastica, che non pone limitazioni ulteriori rispetto a quelle determinate dalla legge¹⁷, prevalendo sui criteri più rigidi identificabili nelle altre contrattazioni;
- per aggregati contraddistinti da esigenze ricorrenti di solo incremento temporaneo dell'orario medio settimanale, è proponibile l'aumento delle quote massime di ricorso a lavoro straordinario praticabile dal singolo lavoratore, sino a concorrenza di quanto necessario per affrontare il maggiore picco di attività riscontrabile tra quelli attesi nel ciclo produttivo. Ad esempio le PMI o microimprese alimentari operanti nell'indotto di una grande impresa commerciale, condizionate dai vincoli di cui all'art.31 cap.VII del CCNL di categoria per l'industria alimentare del 22 settembre 2009, che impone il limite di 80 ore/anno per le attività non programmabili e non rientranti in specifiche eccezioni, potrebbero acquisire, nella propria regolamentazione, il maggiore quantitativo di ore di straordinario praticabili ai sensi dell'art.136 del CCNL di categoria per il terziario, distribuzione e servizi del 18 luglio 2008, che condiziona l'attività distributiva induttiva dell'intero processo produttivo;
- per aggregati contraddistinti da esigenze di flessibilità del tempo di lavoro diffuse ma non agevolmente quantificabili, è proponibile il ripristino delle condizioni legali migliorative di applicazione dello straordinario rispetto ai vincoli contrattuali nazionali. Ad esempio in relazione ad una filiera di imprese tessili, assoggettate al monte di 160 ore medie disposto dall'art.37 comma 5 del CCNL 21 maggio 2010 per l'industria tessile, in quanto impossibilitate all'applicazione del regime di recuperi previsto contrattualmente per le prestazioni eccedenti, nonché condizionate dal vincolo della volontaria adesione dei lavoratori di cui al comma 4, da acquisire ad ogni occorrenza, qualora tali elementi fossero considerati insostenibili l'approccio potrebbe determinare il ripristino, nella loro regolamentazione, del regime legale di 250 ore annue massime di prestazione senza riposo compensativo ed inserire l'adesione preventiva e stabile alle richieste datoriali, in applicazione dell'art.5 comma 2 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003, utilizzando a tal fine il modello riportato dall'art.7, Titolo III, Sez. IV del CCNL 15 ottobre 2009 per l'industria Metalmeccanica.

A tal fine sono in corso di impostazione ed attivazione, nel secondo semestre 2010, opportuni confronti informativi, tra l'associazione datoriale di rappresentanza del sistema industriale e le principali rappresentanze sindacali confederali e categoriali operanti nel territorio della provincia di Bergamo, preliminari alla proposta di diffusione di tali modelli e/o di altri risolutivi delle problematiche riscontrate in specifici aggregazioni d'impres.

Si consideri poi che numerosi altri riferimenti normativi, rinvenibili direttamente nelle disposizioni legislative sui tempi di lavoro, potrebbero consentire l'attivazione di negoziati idonei a favorire il recupero di margini di competitività aziendale, in riferimento a modelli di aggregazioni d'impresa diversi da quelli sopra richiamati, con effetti comunque virtuosi, soprattutto se declinati con sistematicità ed omogeneità. A titolo esemplificativo, si considerino i seguenti spunti, riferiti ad alcuni contenuti del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003:

a) Il limite orario giornaliero di prestazione lavorativa.

Prima dell'entrata in vigore della Legge n.196 del 24 giugno 1997, la normativa di fonte legale in tema di orario di lavoro, risalente al 1923, prevedeva un limite giornaliero di 8 ore di prestazione ed un limite settimanale di 48 ore. L'art.13 della citata legge, ri-disciplinando la materia, aveva invece disposto che *"l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali"* e che *"i contratti collettivi nazionali possono stabilire*

¹⁷ Ai sensi del comma 9 dell'art.8 è infatti riservata alla contrattazione aziendale solo l'eventuale autorizzazione al superamento del quantitativo settimanale di 8 ore di flessibilità.

una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in periodo non superiore all'anno". Non era stato pertanto più previsto alcun riferimento alla durata massima della prestazione lavorativa giornaliera, che pertanto è da ritenersi non più operante dall'entrata in vigore del c.d. "pacchetto Treu", ovvero il primo ampio intervento di riforma della normativa in tema di rapporti di lavoro verificatosi negli ultimi decenni, per vari aspetti all'origine anche di alcuni rilevanti provvedimenti contenuti nella successiva "riforma Biagi". La successiva Circ. Min. Lav. n.125 del 28 ottobre 1997 aveva inoltre precisato che l'art.13 ha il medesimo ambito di applicazione della normativa del 1923 e la Circ. Min. Lav. n.10 del 1° febbraio 1999 aveva poi ulteriormente chiarito che tale ambito si identifica in quello *"individuato dagli articoli 1, 4 e 6 della normativa del 1923"*. In forza del dettagliato richiamo al RDL n.692/1923 avevano quindi trovato applicazione anche le ipotesi di esclusione dall'assoggettamento alle limitazioni di orario rinvenibili in tale norma, con le integrazioni e precisazioni previste nel regolamento di esecuzione di cui al R.D. n.1955 del 10 settembre 1923 artt.1-3-4. Ne era inoltre conseguito che il limite di 40 ore settimanali, riferibile dalla contrattazione nazionale ad una media annuale, nonché l'esclusione dall'assoggettamento al limite giornaliero di 8 ore di prestazione, in base alla normativa del 1997 erano da intendersi applicabili alle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se aventi carattere di istituto di insegnamento professionale o di beneficenza, negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque venisse prestato un lavoro salariato o stipendiato, alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui. Non trovavano invece applicazione né il limite giornaliero, né il limite settimanale, nell'ipotesi di lavori eseguiti a bordo di navi ovvero per gli uffici e servizi pubblici anche se gestiti da assuntori privati, nonché nell'ipotesi di personale addetto a lavori domestici, al personale direttivo delle aziende, ai commessi viaggiatori, al personale navigante, agli impiegati, agenti od operai, di ruolo od avventizi, addetti a pubblici uffici o servizi.

La normativa successivamente intervenuta, nel disciplinare nuovamente i limiti di prestazione lavorativa, ha conservato il riferimento alle 40 ore settimanali, riproposto dall'art.3 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 - che però consente anche alla contrattazione di secondo livello, oltre a quella nazionale, la ridefinizione multiperiodale degli orari, su base annua - ma ha reintrodotto un limite giornaliero. L'art.7 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003, dando conferma legale alla previsione contenuta nella Circ. Min.Lav. dell'11 giugno 1999 (riferita alla direttiva comunitaria n.104/1993 ed all'Avviso Comune Confindustria – CGIL-CISL e UIL del 1997), ha infatti previsto che il lavoratore *"ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore"*. Ne deriva pertanto un limite massimo di legge di 13 ore giornaliere e 77 ore settimanali lavorabili, che si aggiunge a:

- un limite di 40 ore come orario normale settimanale, disciplinato dall'art.3 e realizzabile anche quale media annua attraverso la contrattazione collettiva;
- un limite massimo di 48 ore di prestazione settimanale comprensiva dello straordinario, disciplinato dall'art.4 e da computarsi su base quadrimestrale, elevabile a 6 od a 12 mesi dalla contrattazione collettiva.

In particolare si consideri che l'elencazione riportata dall'art.16 del Decreto, che ha definito le deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario, non ha previsto il contestuale mancato assoggettamento alla normativa in tema di riposo giornaliero, che pertanto risulta applicabile anche a tutte le circostanze soggettive od oggettive individuate da tale norma. Le uniche ipotesi di esenzione sono infatti costituite da:

- previsioni dei contratti collettivi di secondo livello stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in assenza di accordi nazionali, come disposto dall'art.41 del D.L. n.112 del 25 giugno 2008;
- previsioni contenute in specifica decretazione ministeriale, emanata in attuazione dell'art.17 comma 2 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003, in riferimento all'attività di lavoro a turni quando il lavoratore cambi squadra, ovvero per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati, a condizione che, in entrambe le ipotesi, siano concessi equivalenti periodi di riposo compensativo o, in subordine, un'appropriate protezione (si tratta dell'attuazione di indicazioni riportate nella direttiva n.93/104/CE);
- lavoratori identificati dall'art.17 comma 5 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003, per i quali la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. In particolare quando si tratta di dirigenti, personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, di manodopera familiare, di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose, di prestazioni rese nell'ambito di lavoro a domicilio e di telelavoro, nonché, ai sensi dell'art.17 comma 6, del personale mobile ed ai sensi dell'art.18 di lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

In assenza di decretazione ministeriale e di contrattazione od accordo collettivo nazionale, assume pertanto rilievo l'intervento di livello aziendale o territoriale di regolamentazione degli orari di lavoro, qualora dovesse ravvisarsi la necessità di non rispettare il limite minimo di riposo giornaliero.

b) Lavoro straordinario ed eccezionali esigenze tecnico-produttive

L'art.5 comma 4 lettera a) del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 prevede che il lavoro straordinario sia ammesso, in deroga alle limitazioni quantitative definite dalla contrattazione collettiva o dalla legge, nei *"casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori"*.

La locuzione è ripresa dall'art.1 comma 3 della L. n.409 del 27 novembre 1998, che a sua volta aveva riprodotto l'art. 5 bis del R.D. n.692 del 15 marzo 1923. Si tratta di una formulazione difficilmente interpretabile, oggetto di una prassi amministrativa non recente, in parte contraddittoria e comunque poco utile a chiarirne l'ambito di applicazione. In particolare, la Circolare Min. Lav. n.217 del 7 settembre 1961 ne aveva previsto l'estensione alle ipotesi di impossibilità di procedere ad assunzioni a motivo della capacità massima degli impianti, del numero massimo di posti di lavoro, del numero massimo di turni impostabili, escludendola invece per le situazioni di urgenza riguardanti commesse liberamente acquisite dall'impresa. La precedente circolare n.167 del 17 dicembre 1955 sembrava invece consentirne l'applicazione anche nelle ipotesi di semplice urgenza che impedisca l'acquisizione di manodopera aggiuntiva. Il problema interpretativo tende tuttavia ad essere superato dal D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di disporre autonomamente, in merito al ricorso a prestazioni straordinarie, derogando al limite quantitativo massimo previsto dal comma 3 dell'art.5. Tale disposizione deve essere esaminata anche in riferimento alla previsione del comma 2, in base alla quale i contratti collettivi regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. Dal combinato disposto dei due commi consegue la possibilità di adottare, attraverso accordi di livello aziendale, procedure dettagliate, alternative rispetto alle previsioni di legge, che specifichino anche le modalità di deroga ai tetti massimi, di fonte legale-contrattuale nazionale, nel ricorso al lavoro straordinario. L'utilità di una specifica intesa che permetta ad esempio l'accrescimento dei limiti orari, a fronte di incrementi dei carichi di produzione, sarebbe assicurata sia dalla identificazione precisa, in sede sindacale, delle ipotesi che integrano la nozione di *"gravi esigenze giustificatrici"* - aggirando le incertezze interpretative della formulazione legale - sia dalla possibile introduzione dell'obbligo, per i lavoratori, di prestare le ore di lavoro straordinario richieste, attraverso l'acquisizione preventiva, in sede collettiva, del loro consenso.

c) Orario medio settimanale:

Attraverso la contrattazione aziendale è consentito elevare fino al tetto massimo legale di 12 mesi il riferimento quadrimestrale per la verifica del rispetto del limite di 48 ore di prestazione media settimanale disciplinato dall'art.4, anche attraverso l'adozione di un criterio articolato. Ad esempio per le lavorazioni stagionali la deroga potrebbe intervenire solamente in certi periodi dell'anno ovvero essere subordinata al superamento di un carico produttivo predeterminato ovvero operare solo dopo la comunicazione di un preavviso minimo che consenta ai lavoratori di programmare la loro partecipazione al lavoro compatibilmente con le esigenze familiari, od ancora essere accompagnata da specifiche compensazioni in forma di maggiorazioni retributive, riposi compensativi ovvero erogazioni una tantum a compensazione del maggior disagio sofferto. Si tratterebbe di condizioni di miglior favore, rispettose della previsione di cui all'art.16 comma 1, che potrebbero essere controbilanciate da concessioni afferenti altri istituti contrattuali e che favoriscano la gestione aziendale, consistenti ad esempio in deroghe alle previsioni contrattuali nazionali che definiscono le procedure di concessione delle ferie, impedendone il frazionamento, ovvero nella riformulazione delle modalità di concessione dei permessi annui retribuiti, la cui collocazione temporale potrebbe essere riservata almeno in parte alle previsioni aziendali;

4.1) Annotazione tecnica conclusiva

Stefano Malandrini
Confindustria Bergamo

Le aggregazioni d'impresa, intese in senso ampio ossia quali modelli che prescindono dalla sussistenza o meno di un quadro normativo esterno identificativo di uno specifico perimetro, potendo basarsi anche solo

sui rapporti formali od informali instaurati tra i soggetti partecipanti, rappresentano un nuovo ambito di esercizio della contrattazione di secondo livello, che può trovare opportuna espressione, per le ragioni precedentemente esposte, nella gestione flessibile dei tempi di lavoro. A tale proposito ed in riferimento al vigente dibattito sulle deroghe contrattuali, si consideri che:

- sia l'intesa del 29 settembre 2010, introduttiva di una procedura di esplicazione delle eventuali modifiche ai contenuti della contrattazione nazionale necessarie in particolari contingenze, sia la pregressa e similare regolamentazione inserita già nell'art.18 del CCNL 18 dicembre 2009 per l'industria Chimica, risalente alla precedente intesa nazionale del 10 maggio 2006, sia il protocollo per l'industria Tessile apposto in calce al CCNL del 22 maggio 2010, rappresentano formulazioni, antesignane o applicative dei principi di derogabilità inseriti nel punto 5 dell'A.I. per i comparti industriali del 15 aprile 2009, destinate ad intervenire solo per risolvere situazioni di carattere eccezionale, con vincoli procedurali a garanzia della straordinarietà dei provvedimenti adottati;
- viceversa le discipline legislative e contrattuali ordinarie, rinvenibili nei CCNL e nel dettato delle principali norme giuslavoristiche, prevedono un regime di deleghe diffuso ed articolato che può trovare applicazione immediata con modalità destrutturate, favorendo trasversalmente e reiteratamente recuperi di competitività aziendale attraverso l'adattamento continuo dei tempi di lavoro.

Nella successiva appendice si è data evidenza dell'evoluzione normativa che, nell'ultimo biennio, ha prodotto l'ulteriore arricchimento di un quadro regolamentare comunque di fatto già idoneo, da vari anni, a consentire ampi adattamenti delle discipline generali alle specificità aziendali. Si tratta di una dinamica incrementale, che può trovare un limite – oltre che in un novero ridotto di vincoli legislativi inderogabili – nella scarsa conoscenza delle opportunità attivabili, nella rigidità del confronto sindacale condotto a livello aziendale o sovra-aziendale in presenza di aggregazioni d'impresе, nonché nella ridotta propensione all'innovazione organizzativa. Le carenze di flessibilità appaiono attualmente riconducibili, all'esito della disamina condotta nei precedenti paragrafi, non ai vincoli apposti dal legislatore od alle limitazioni introdotte dai titolari della contrattazione nazionale, ma alla eventuale inattività dei soggetti deputati all'esercizio della contrattazione decentrata.

4.2) L'evoluzione del sistema

Maurizio Del Conte

Università Commerciale Luigi Bocconi - Milano

Lo spostamento del baricentro contrattuale dal centro verso la periferia sembra aver assunto una funzione trainante nel processo di riorganizzazione del lavoro nel nostro paese. Sotto la superficie del rumoroso dibattito politico e mediatico sui massimi sistemi delle relazioni industriali, la contrattazione decentrata ha progressivamente allentato i vincoli del contratto nazionale tramite una azione, in vero frammentata, ma largamente diffusa di modifiche ed aggiustamenti all'evoluzione del sistema produttivo.

L'istanza di autoconservazione degli equilibri sindacali ha consacrato un sistema in cui il livello nazionale detta le regole, che vengono poi variamente derogate dal secondo livello. Ma, a ben guardare, questo particolare rapporto gerarchico tra fonti regolatrici e fonti derogatorie risponde più ad una petizione di principio che alla realtà. Più corretto sarebbe, infatti, riconoscere che esistono diversi livelli di regolazione dei rapporti di lavoro e che l'efficienza del sistema nel suo complesso passa attraverso la realizzazione di un efficace sistema di coordinamento fra tali livelli. Insomma, si dovrebbe abbandonare lo stesso concetto di deroga, riconoscendo pari dignità alle fonti contrattuali di secondo livello.

Del resto, l'intesa del 29 settembre 2010 sul sistema delle regole contrattuali ha finalmente abbandonato il termine "deroghe" in favore del più neutro "intese modificative".

Il sistema di relazioni sindacali basato sulla primazia del livello nazionale ha svolto un ruolo fondamentale negli anni della ricostruzione postbellica e del boom economico, ma è entrato in affanno con le prime severe crisi economiche degli anni settanta ed ha gravemente contribuito al processo di logoramento della rappresentatività e della stessa credibilità del sindacato in questi ultimi anni.

Potrebbe, quindi, essere proprio questo un momento favorevole per riconoscere che la gerarchia contrattuale è stata superata - nei fatti - da una rete contrattuale i cui diversi livelli non si negano, ma si coordinano allo scopo di regolare più efficientemente i mutevoli aspetti dell'organizzazione del lavoro.

In questa complessa rete contrattuale emerge oggi una dimensione intermedia, che è stata definita come sovra-aziendale. Essa si colloca ad un livello intermedio fra la dimensione territoriale e quella aziendale, intercettando l'elemento unificante delle multiformi aggregazioni d'impresa che, al di là della qualificazione giuridica, esprimono una forte esigenza di modelli organizzativi comuni e replicabili.

Tale dimensione sovra-aziendale necessita di efficaci strumenti di rappresentanza collettiva nell'ambito della propria dimensione di appartenenza.

In tale contesto non v'è dubbio che - come è stato già osservato - i soggetti più rappresentativi ed efficaci siano le strutture territoriali di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. Ciò non solo in quanto si tratta dei soggetti dotati degli elementi di conoscenza più adeguati, ma anche - e soprattutto - perché portatori dei valori e dei principi che permeano l'intera rete della contrattazione collettiva. Principi e valori che dovranno sempre restare l'elemento forte ed unificante delle nostre relazioni industriali.

Michele Tiraboschi
Università di Modena e Reggio Emilia

E' importante indagare le esigenze di flessibilità nelle imprese industriali della provincia di Bergamo. Non solo perché analisi di questo tipo consolidano un filone di ricerca particolarmente innovativo - nel quale peraltro Confindustria Bergamo si distingue da quasi un decennio - volto ad analizzare la concreta realtà del mercato del lavoro italiano e della organizzazione del lavoro in azienda a fronte di una tradizione alquanto teorica e astratta di non pochi studi italiani sulle relazioni industriali. Ancor più significativo, a ben vedere, è come essa possa aiutare a comprendere le enormi potenzialità che oggi derivano, per lavoratori e imprese, da un mutamento sostanziale del quadro normativo e contrattuale di riferimento.

Dopo la riforma degli assetti contrattuali, con l'accordo del 22 gennaio 2009, e a seguito della misura di tassazione agevolata del salario di produttività è infatti possibile oggi assegnare particolare valore e importanza alle iniziative avviate su scala decentrata (territoriale e o aziendale che sia). Del resto, è proprio in un mercato fortemente differenziato su base geografica come quello italiano che la dimensione decentrata nella regolazione dei rapporti di lavoro può consentire, attraverso un approccio mutevole e condiviso nella gestione del personale, quelle necessarie dosi di flessibilità e di adattabilità del quadro normativo che la norma generale e astratta di legge, applicabile in modo indifferenziato sull'intero territorio nazionale, non pare più in grado di offrire. Solo la dimensione locale, in altri termini, è possibile assecondare quella continua capacità di adeguamento dei rapporti di lavoro alle esigenze organizzative aziendali e di tutela effettiva del lavoro che il livello nazionale, anche là dove non soffocato dalla pregiudiziale politica e ideologica come nel nostro Paese, non sembra più in grado di garantire efficacemente.

La ricerca, meritoriamente, indica gli ampi spazi di flessibilità e cambiamento del quadro regolatorio dei rapporti di lavoro che possono oggi essere costruiti e implementati con la contrattazione collettiva di secondo livello la quale, a sua volta, risulta sostenuta - e ancor di più lo sarà con il cosiddetto federalismo fiscale - da robuste misure fiscali che rendono conveniente per lavoratori e imprese l'innovazione nei processi organizzativi aziendali.

E' questo è quello di cui ha bisogno il nostro Paese da troppo tempo fanalino di coda in Europa nelle classifiche sulla produttività e sulla competitività del sistema produttivo. In effetti, mentre il mondo del lavoro si sta evolvendo con una rapidità impressionante, non altrettanto accade per le regole del lavoro, che ancora non colgono la dimensione globale e l'irreversibilità delle trasformazioni che stiamo vivendo. Pesa la rigidità di un centralismo regolatorio di matrice statualista che non tiene conto delle peculiarità dei mercati locali e delle caratteristiche dei diversi settori produttivi e delle singole imprese. E ancor di più pesa la contestuale paralisi del nostro sistema di relazioni industriali. La profonda arretratezza di una certa cultura sindacale, che pensa di affrontare problemi nuovi utilizzando paradigmi e schemi del passato, non impedisce i cambiamenti. Semmai li accelera. Inducendo imprese e operatori economici a posizionarsi nei mercati

emergenti, dove i processi di concentrazione, innovazione e specializzazione sono possibili o comunque agevolati da governi e sindacati.

Le stesse dimensioni abnormi della economia sommersa, nel nostro Paese, stanno a indicare il persistere di fenomeni patologici e di sottosviluppo. Ma anche il vibrante dinamismo di una società che cresce e si sviluppa senza tuttavia trovare adeguata rappresentazione nella legislazione vigente ancora ferma al prototipo di un processo produttivo statico e massificato, con rigide logiche di gerarchia e subordinazione. Ne è emblema la norma simbolo del diritto del lavoro italiano, quello Statuto dei diritti dei lavoratori ritenuto immutabile da una parte del sindacato anche se pensato per regolare un modello di impresa che oggi non esiste più.

La centralità del consumatore, di cui nessuna impresa detiene più il monopolio, e la costante turbolenza dei mercati costringono le imprese a una navigazione a vista. Che non offre certezze. Che impedisce pianificazioni di medio-lungo periodo e rende inadeguati schemi contrattuali rigidi. La continua innovazione tecnologica rende rapidamente obsoleti impianti, siti produttivi, competenze dei lavoratori. Aumenta conseguentemente la complessità dei prodotti e dei processi di produzione anche nei settori più tradizionali. La competizione delle economie emergenti e la mutevolezza delle esigenze e dei gusti dei consumatori impongono il contenimento dei costi e la continua innovazione. Produzioni sempre più accurate, con impiego di tecnologie la cui introduzione comporta un aggiornamento continuo delle maestranze e il presidio di numerose variabili, richiedono lo sviluppo di nuove e sofisticate competenze, responsabilità e attitudini professionali anche nelle funzioni operaie. La variabile dei processi di lavorazione è spinta dal design, dal marketing strategico, dalla tecnologia. Cambiano i rapporti con i fornitori, che diventano sempre più partner strategici della imprese. La terziarizzazione della economia aumenta l'importanza delle persone, delle loro capacità comunicative e relazionali con la clientela e i fornitori.

Tutto questo cambiamento crea condizioni di unicità nelle imprese e, cosa che ancora non avviene, nei relativi assetti regolatori. I processi produttivi determinano, volta per volta, cicli di produzione a se stanti, con caratteristiche sempre diverse per natura e durata delle lavorazioni, tempi di esecuzione, qualità e competenze delle persone che ci partecipano. Aumenta l'importanza strategica delle persone nel governo e nella implementazione di processi di produzione che hanno durate brevi, se non brevissime. Che impongono, per ogni singolo componente della impresa, un continuo adattamento e aggiornamento professionale, relazionale e persino culturale.

L'epocale cambiamento in atto non può più essere governato attraverso i canoni tradizionali di un diritto del lavoro di matrice statalista e centralista, con rapporti stabili e di rigida subordinazione gerarchica. L'accresciuta importanza delle competenze, delle attitudini e delle motivazioni delle persone cambia i modelli di organizzazione e gestione delle risorse umane. Il valore e qualità del lavoro dipendono, in misura sempre maggiore, dalle competenze e dalla autonomia del singolo collaboratore, più che da un rigido assetto regolatorio, predeterminato dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, che ingabbia e comprime il dinamismo di un mondo del lavoro che cambia incessantemente.

Che molto si possa fare, in questa direzione, lo conferma la ricerca in commento. Gli spazi di flessibilità oggi ci sono. Vanno però presidiati e contrattati nella dimensione aziendale e locale e la realtà bergamasca dimostra che questa prospettiva, per quanto complessa, non è certo una utopia.

Appendice normativa: le maggiori facoltà di variazione della disciplina ordinaria dei tempi di lavoro introdotte nel biennio 2009-2010 (a cura di: Federico Parea - Confindustria Bergamo; Benedetto Fratello - Università Commerciale Luigi Bocconi Milano)

a) Evoluzione normativa dei contratti a termine

a.1) Le novità a quasi dieci anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001

Gli anni seguenti l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.368 del 6 settembre 2001 non hanno registrato interventi di particolare significato circa la natura dell'istituto o sulle condizioni per l'apposizione del termine. È qui possibile ricordare, tuttavia, due inserimenti all'art.1 a cavallo del biennio 2007-2008. Dapprima, il legislatore del 2007 ha proceduto all'inserimento del comma 1 nell'art.1 del D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001¹⁸. Al riguardo, si segnala come la nuova formulazione non abbia inteso introdurre alcuna presunzione legale a favore della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro ma abbia, più semplicemente, trasposto un principio comunitario già richiamato dal preambolo dell'accordo quadro¹⁹ recepito dalla direttiva 1999/70/CE²⁰. In un secondo momento, in contrasto ad un avverso indirizzo giurisprudenziale che rischiava di minare il nuovo impianto delle causali aperte, riducendo esse ad attività eccezionali o straordinarie, sempre il legislatore intese arricchire il sopra ricordato art.1 con un'aggiunta al c.1 che definisse che le ragioni che giustificassero l'apposizione

del termine potessero anche essere riferibili alla "ordinaria attività del datore di lavoro"²¹.

Non irrilevante è stato l'operato della giurisprudenza, particolarmente attiva in materia. Da subito, è opportuno segnare il punto di due recenti pronunciamenti di particolare valore e significato: Corte Costituzionale, Sentenza n. 214 del 14 luglio 2009 e Corte di Giustizia delle Comunità Europee – Sezione 4, Sentenza n. 98/09 del 24 giugno 2010. Alla base di queste due pronunce giurisprudenziali, è possibile affermare il superamento di una prima fase della riforma del contratto a termine, ancorché quasi decennale, oggi al riparo da contestazioni rivolte alle radici stesse del nuovo impianto.

a.2) Sistema delle causali e fasi di incremento delle attività

Al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine, così come richiamato dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza sopra ricordata²², il D.Lgs. 368 del 6 settembre 2001 pone in capo al datore di lavoro un preciso onere di specificazione²³. Nelle parole della Corte di Cassazione "l'obbligo di specificazione costituisce una perimetrazione della facoltà riconosciuta al datore di lavoro della facoltà riconosciuta al datore di lavoro di fare ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato per soddisfare una vasta gamma di esigenze aziendali (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), a prescindere da fattispecie predeterminate"²⁴. Una perimetrazione che dovrà essere, già all'atto della stipulazione del contratto, non solo genuina e realmente sussistente ma anche riconoscibile e verificabile in sede giudiziaria²⁵.

¹⁸ Art.1, c.1 del D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001 così come modificato dall'art. 1, c.39 della L. n.247 del 24 dicembre 2007: "Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

¹⁹ Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e attuato con direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE. Con riferimento al tempo parziale, si veda invece la direttiva 97/81/CE

²⁰ Come sancito da C. Giust. 22 novembre 2005, in causa C-144/04. Sull'applicazione della direttiva su scala europea, cfr. Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, U- NICE anche CEEP (Eu-15), in Commission Staff Working Document, Bruxelles, 11 agosto 2006, Sec n. 1074. Sulla trasposizione della direttiva 1999/70/CE in altri contesti nazionali, si vedano: in Germania, il Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (TzBfG) del 21 dicembre 2000; in Spagna, il Real Decreto Ley n. 5/2001 del 3 marzo 2001 e il Real Decreto-Ley 12/2001, emanati nella cornice della riforma del mercato del lavoro spagnolo, inaugurata con gli accordi triangolari del 1997, recepiti nella Ley 63/1997, del 26 dicembre 1997, a cui è seguito l'Accordo del 13 novembre 1998, recepito nel Real Decreto-Ley 15/1998 del 27 novembre 1998; in Francia, la Loi n. 2005-843 du 26/7/2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fontion publique e l'Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative); nel Regno Unito, The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 SI n° 2034 du 30/07/2002 and The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2002 SI of Northern Ireland n° 298 du 24/09/2002; in Olanda, il Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ref: Staatsblad n° 560 du 07/11/2002 (SG(2002)A/12231 du 12/12/2002); in Svezia, il Swedish Government Bill 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. Per una ricostruzione d'insieme, cfr. R. BLANPAIN, Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze. I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?, in Dir. relaz. ind., 2007, 4, 1045.

²¹ Art.1, c.1 D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001 così come modificato dall'art.21 del D.L. 112 del 25 giugno 2008 convertito, con modificazioni, dalla Legge n.133 del 6 agosto 2008. Con riferimento al contesto internazionale, in ordine alle causali, suscitano interesse, da un lato, la disciplina francese, secondo cui il contratto di lavoro a tempo determinato, qualunque sia il motivo, non può avere per oggetto né per effetto di promuovere durevolmente un impiego legato all'attività normale e permanente dell'impresa (Art. L. 1242-1 du code du travail: "Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise"); dall'altro, all'opposto, la normativa inglese, che invece non stabilisce un principio di tassatività delle ragioni di apposizione del termine: "Fixed-term contract means a contract of employment that, under its provisions determining how it will terminate in the normal course, will terminate (a) on the expiry of a specific term, (b) on the completion of a particular task, or (c) on the occurrence or non-occurrence of any other specific event other than the attainment by the employee of any normal and bona fide retiring age in the establishment for an employee holding the position held by him" (art. 1 Statutory Instrument 2002 No. 2034 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002).

²² C. Cost. 14 luglio 2009, sent. n.214.

²³ Per Cass. 1 febbraio 2010, n.2279: "[...]indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti identificative essenziali, sia quanto al contenuto che con riguardo alla sua portata spazio temporale e più in generale circostanziale [...]".

²⁴ Cass. 26 gennaio 2010, n. 1576 e 1577.

²⁵ Cfr. Confindustria, circ. Arias 28 maggio 2010.

È in tale più aggiornato e affinato contesto che occorre inquadrare l'opzione circa l'attivazione di contratti a termine in occasione di fasi di incremento delle attività aziendali.

Sempre con riferimento ai requisiti dell'adempimento dell'onere di specificazione, inoltre, la Corte di Cassazione ha chiarito, con recente pronuncia, come l'indicazione delle ragioni giustificatrici possa anche risultare "indirettamente nel contratto di lavoro e da esso per relationem in altri testi scritti accessibili alle parti"²⁶, quali ad esempio particolari accordi sindacali aziendali²⁷.

Il tema della possibilità di mutare le mansioni al lavoratore assunto a termine, di interesse alla presente indagine a fronte dell'interrogativo di potere fare fronte a picchi produttivi attraverso il mutamento di mansioni di lavoratori a termine assunti a diverso titolo, è svolto, in via principale e/o incidentale, in più recenti pronunce della Suprema Corte sulla scia della giurisprudenza sopra ricordata²⁸.

In caso di assunzione a termine di un lavoratore in sostituzione, come afferma Cass. n.3598 del 16 febbraio 2010, il datore potrà bene esercitare nei confronti del dipendente con contratto a tempo determinato "quel medesimo jus variandi che avrebbe potuto esercitare nei confronti del lavoratore sostituito"²⁹. Al contrario, posto che l'onere di specificazione è previsto anche a tutela dell'"immodificabilità delle stesse [ragioni giustificatrici] nel corso del rapporto"³⁰, diverrebbe evidente il contrasto tra detto principio di immodificabilità e disciplina dello jus variandi ex art.2103 Cod. Civ.

Sempre in relazione alla causale sostitutiva, le evenienze appena richiamate portano a considerare una seconda e più complessa possibilità, definita come sostituzione a scorrimento o a cascata. Tale prospettiva trae ulteriore vigore, peraltro, dagli scarti in avanti di Cass. n.1576 e n.1577 del 26 gennaio 2010 rispetto a Corte Costituzionale n.214 del 14 luglio 2009, laddove viene statuito che il contratto a termine sia configurabile, in una situazione aziendale complessa, come strumento di inserimento del lavoratore assunto in un processo in cui la sostituzione sia riferita non ad una singola persona ma ad una funzione produttiva specifica, aprendo così le maglie alla possibilità che il requisito della specificità possa ritenersi soddisfatto "con la verifica della

corrispondenza quantitativa" tra lavoratori assunti a termine e scoperture³¹.

a.3) Le limitazioni nel ricorso al lavoro a termine

È possibile rintracciare nel D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001 due distinte limitazioni al ricorso ai contratti a termine: una prima relativa alla durata dei contratti individuali contenuta nel c. 4 bis dell'art.5; una seconda con riferimento al numero dei lavoratori utilizzabili di cui al c. 7 dell'art.10. Per entrambe le fattispecie operano rinvii alla contrattazione collettiva, di cui sarà interessante individuare le principali tendenze³². Il comma 4 bis venne inserito nel testo del decreto con Legge n.247 del 24 dicembre 2007. In dettaglio, detto comma prescriveva, e tutt'ora, salve disposizioni della contrattazione collettiva, prescrive, che, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2³³. Con successiva integrazione del testo del c. 4 bis, il legislatore introdusse una facoltà di deroga ai suddetti trentasei mesi stabilita da "diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"³⁴. In sintesi, pertanto, la successione di contratti a termine, tra lo stesso datore e lavoratore e per mansioni equivalenti, non può protrarsi illimitatamente ma entro una scadenza massima definita in trentasei mesi dalla legge o per un periodo maggiore se stabilito dalla contrattazione collettiva, ad ogni livello³⁵.

³¹ Cass. sentt. cit. nota 7. Digna di nota, la legislazione francese, alquanto rigorosa sul punto. Nel senso che nel contratto debbano essere indicati: il nome e la qualifica del lavoratore sostituito, la designazione del posto di lavoro e, nel caso in cui il datore di lavoro si sia impegnato ad assicurare un completamento di formazione professionale al lavoratore assunto a termine, "la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise" (Art. L. 1242-12 du code du travail).

³² Di rilievo, sul punto, l'amplissimo ruolo che la legislazione spagnola rimette alla contrattazione collettiva, in ordine alle facoltà: di determinare le attività per le quali è ammessa la stipula dei contratti a termine e fissare i criteri generali per la determinazione di tetti percentuali in relazione al numero dei lavoratori addetti all'impresa; di identificare i lavori o le mansioni dotati di propria autonomia nell'attività normale dell'impresa che possano essere svolti con contratti a termine, quando si assume il lavoratore per la realizzazione di un'opera o di un servizio determinato, sostanzialmente autonomo rispetto all'attività dell'impresa, e la cui esecuzione, sebbene limitata nel tempo, sia al momento iniziale di incerta durata; di modificare la durata massima dei contratti a termine e il periodo entro il quale è possibile stipularli, nel caso in cui la necessità della stipula consegua da congiunture del mercato, dall'accumulazione di lavori da farsi in tempo limitato o da un eccesso della domanda, anche se il lavoro richiesto rientra nella normale attività dell'impresa; di stabilire i requisiti diretti a prevenire gli abusi nei casi di rinnovo o proroga dei contratti a termine (art. 15, Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores – Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo). Cfr. C. AGUT GARCIA – M. TIRABOSCHI, La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Spagna, in Dir. relaz. ind., 2001, 2, 231.

³³ Art.5, c. 4 bis D.Lgs 368 del 6 settembre 2001.

³⁴ Art.21 D.L. n.112 del 25 giugno 2008.

³⁵ Suscita particolare interesse, a tal riguardo, la legislazione tedesca, che distingue tra contratto di lavoro a termine secondo il calendario (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag), per il quale sono previsti precisi limiti temporali di durata e di proroga, che possono essere stabiliti dal contratto collettivo anche in deroga (art. 1, § 14, TzBfG), e

²⁶ Cass. sent. cit. nota 6. Un analogo onere di specificazione non si rinverrebbe nelle altre discipline europee; se non in Francia, nel senso della "precisa" definizione del motivo di apposizione del termine: "Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée" (Art. L. 1242-12 du code du travail). Suscita interesse, in ogni caso, la legislazione inglese – in particolare, per l'ipotesi in cui il rapporto prosegua oltre la scadenza del termine, ovvero di rinnovo del termine – che riconosce al lavoratore il diritto di ottenere, dal datore di lavoro, un'attestazione che confermi che la conversione del contratto a tempo indeterminato o un'attestazione delle ragioni per le quali il contratto rimane a termine: "If the reasons stated ... include an assertion that there were objective grounds for the engagement of the employee under a fixed-term contract, or the renewal of such a contract, the statement shall include a statement of those grounds" (art. 9 Statutory Instrument 2002 No. 2034 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002).

²⁷ Confindustria, circ. Arias cit. nota 8.

²⁸ Cfr. Cass. 16 febbraio 2010, n. 3598 e Cass 14 maggio 2010, n.11743.

²⁹ Cass. 16 febbraio 2010, n.3598.

³⁰ C. Cost. sent. cit. nota 5.

In questo senso, è utile richiamare, a titolo esemplificativo, quanto previsto al punto 1 nelle premesse dell'art.3 CCNL per l'industria Chimica del 18 dicembre 2009³⁶.

È possibile segnalare, inoltre, alcuni casi di introduzione di clausole di c.d. deroga assistita, ossia l'opzione prevista dal terzo periodo dell'art.5, c. 4-bis citato, come ad esempio nel CCNL per l'industria Tessile del 22 luglio 2008 o nel CCNL per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazione del in scadenza del 31 dicembre 2008, termini successivamente allungati da 8 a 12 mesi dal rinnovo del 23 ottobre 2009. Il c. 7 dell'art.10 dispone che, salvo casi tassativi esenti da limitazioni³⁷, i contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi possano individuare limiti quantitativi circa l'utilizzazione dei contratti a tempo determinato. Diversi contratti collettivi nazionali hanno attivato questa possibilità³⁸. Da segnalare che il CCNL per l'industria Metalmeccanica, contratto tra i più diffusi, nulla prevede al riguardo. All'opposto, a titolo esemplificativo, può essere citata la disciplina dell'art. 3, cap. C) CCNL per l'industria Chimica del 18 dicembre 2009. Con più preciso riferimento alla corposa sessione di rinnovi dell'ultimo biennio, è comunque possibile definire come, salvo il caso del CCNL per l'industria della Gomma-Plastica del 18 marzo 2010 che verrà esaminato con maggiore dettaglio nelle parti dedicate alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, non siano stati introdotti nuovi limiti o aumentati quelli già in essere.

a.4) I lavoratori a termine nelle fasi di crisi aziendale

I lavoratori a termine godono dei principali trattamenti di ammortizzatori sociali previsti per la generalità dei dipendenti. La legislazione in materia di ammortizzatori sociali in deroga, inoltre, varata per fronteggiare la crisi economica finanziaria in corso a livello internazionale ha introdotto alcune misure dedicate ai lavoratori a tempo determinato. Da segnalare, in particolare, tra gli interventi contenuti nella Legge Finanziaria

contratto di lavoro a termine di scopo (zweckbefristeter Arbeitsvertrag), la cui durata si desume dalle modalità, dallo scopo o dalla natura della prestazione, per il quale non è previsto una durata predeterminata, ma che cessa con il raggiungimento dello scopo, la cui data del conseguimento va comunicata per iscritto dal datore di lavoro (art. 1, § 15, TzBfG).

³⁶ Cfr. Premessa – punto 1 dell'art. 3 CCNL per l'industria chimica del 18 dicembre 2009: “[...] le Parti: 1. Ritengono opportuno regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo che: - la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione; - ove l'impresa decidesse di proseguire oltre i limiti temporali suindicati il rapporto di lavoro, tale rapporto sia a tempo indeterminato [...]”.

³⁷ Cfr. art.10, c. 7: “lett. a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; lett. 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; lett. c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; lett. d) con lavoratori di età superiore a 55 anni”.

³⁸ Cfr. ad esempio il CCNL per l'industria Chimica, il CCNL per l'industria Tessile, il CCNL per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazione.

per il 2010³⁹, la previsione dell'indennità equivalente a quella di mobilità anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, intendendosi utile a tal fine anche la scadenza del termine per contratti a tempo determinato⁴⁰. Di tale intervento viene poi data esecuzione operativa ai sensi dell'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 tra regione Lombardia e Parti sociali del 4 maggio 2009 come successivamente modificato e integrato dall'accordo del 27 gennaio 2010.

b) Evoluzione della normativa sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato

b.1) La disciplina del rapporto di lavoro: tra criticità e prospettive nell'assimilazione al contratto a termine

Il rinvio operato dall'art. 22, c. 2 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003⁴¹ alla disciplina del contratto a termine, *per quanto compatibile*⁴², ha offerto, e offre, un sicuro appiglio nella regolazione della disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori somministrati⁴³, anche con particolare riferimento agli stessi motivi oggetto della presente trattazione e già considerati nella sezione dedicata al D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001. Non di meno, tale assimilazione ha provocato più di un disallineamento, in particolare nei riscontri della giurisprudenza di merito, con precipuo riferimento alla definizione delle causali di attivazione del contratto di somministrazione, aspetto strettamente collegato, come abbiamo già osservato per i contratti a tempo determinato, alle modalità di ricorso a tale formula contrattuale in caso di variazioni in aumento di carichi e tempi di lavoro. Infatti, pure a fronte di un esplicitamente più tenue onere di indicazione delle ragioni giustificatrici della somministrazione contenuto

³⁹ Legge n.191 del 23 dicembre 2009.

⁴⁰ Art.19, c. 10 bis del D.L. n.185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, con L. n.2 del 28 gennaio 2009 così come integrato da art.2, c. 136 della Legge n.191 del 23 dicembre 2009.

⁴¹ Da intendersi in combinazione, in particolare, alla previsione espressa del potere gerarchico dell'utilizzatore di cui all'art. 20, c.2 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003.

⁴² Cfr. art.22, c. 2 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003.

⁴³ Nel contesto europeo, si veda, in particolare, la recente direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale. In ordine agli atti preparatori della citata direttiva, di rilievo il parere del Comitato economico e sociale europeo in GU C 61 del 14 marzo 2003, p. 124 e il parere del Parlamento europeo del 21 novembre 2002, in GU C 25 E del 29 gennaio 2004, p. 368. Si veda altresì la direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale. Sempre con riferimento al panorama europeo, cfr. altresì il rapporto EIRO 2002, *Temporary agency work in the European Union*, (a cura di) Donald Storrie. Nei singoli ordinamenti nazionali, già da tempo esiste una specifica regolamentazione della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. In Francia, v. la Loi 90-613 1990-07-12; in Spagna, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal; in Olanda, la Flexiculy Act entrata in vigore il 1° gennaio 1999; in Germania, in particolare, il Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (detta Job-AQTIV-Gesetz), entrato in vigore il 1° gennaio 2002, con cui il Governo tedesco ha potenziato l'ambito di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e quello della formazione professionale (cfr. in generale, Die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - „Hartz I-IV“ – S. SPATTINI, *La riforma del mercato del lavoro tedesco: il rapporto della Commissione Hartz*, in *Dir. relaz. ind.*, 2002, 4, 684); in Regno Unito, la disciplina generale è contenuta nell'Employment Agencies Act del 1973, come modificato dal Contracting Out Act del 1994. Cfr. S. NEGRELLI, *Il lavoro interinale in Europa tra mercato e regolazione sociale*, in *Dir. relaz. ind.*, 2002, 4, 535.

nell'art.21 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003⁴⁴, sono decisamente numerose le pronunce della giurisprudenza tese ad intendere lo stesso onere come vero e proprio obbligo di specificazione proprio del contratto a tempo determinato⁴⁵. Va segnalata, tuttavia, una recentissima sentenza del Tribunale di Torino⁴⁶ importante e interessante in quanto operante in senso contrario alle suddetta tendenza e, si ritiene, facendo premio sulla riforma del legislatore del 2004 al comma 4 dell'art.21⁴⁷, più aderente alla normativa.

b.2) Il c.d. contingentamento del ricorso alla somministrazione

⁴⁴ Particolarmente rigorosa, in materia, la legislazione francese. Premessa la distinzione tra contratto di fornitura (*contrat de mise à disposition*), tra l'impresa di lavoro temporaneo e il cliente utilizzatore, e il contratto di lavoro (*contrat de mission*), tra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo (art. L. 1251-1 du code du travail), si prescrive, in analogia alla disciplina sul contratto a termine, che il *contrat de mission*, qualunque sia il motivo, non può avere per oggetto né per effetto di promuovere durevolmente un impiego legato all'attività normale e permanente dell'impresa utilizzatrice ("Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice" – art. L1251-5 du code du travail). Sempre come per il contratto a termine, poi, si prevede un elenco dettagliato di motivi di ricorso, da parte del datore di lavoro, a lavoratori di un'impresa di lavoro temporaneo, tra cui: la sostituzione di un lavoratore assente (per qualunque forma di congedo, tranne per sciopero) o il cui lavoro è sospeso (malattia, maternità, incidente di lavoro, servizio militare), o nel caso in cui il lavoratore lasci l'impresa prima della soppressione del suo posto di lavoro, o nel caso di attesa dell'entrata in servizio effettiva di un lavoratore assunto con contratto a durata indeterminata e chiamato a sostituire il lavoratore assente; l'aumento temporaneo dell'attività d'impresa; l'attività a carattere stagionale (art. L1251-6 du code du travail). Diversamente, l'ordinamento tedesco e quello inglese non prevedono casi particolari di ricorso al lavoro interinale; mentre la legislazione spagnola, in materia, replica le causali del contratto di lavoro a termine, con analoghe zone d'intervento rimesse alla contrattazione collettiva: "En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición" (art. 7, Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal).

⁴⁵ Cfr. tra le altre Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza del 17 dicembre 2007, n.4157.

⁴⁶ Tribunale di Torino sentenza del 1 luglio 2010. Cfr., di recente, in merito alla disciplina italiana sul contratto di lavoro a tempo determinato, C. Giust. 24 giugno 2010, in causa C-98/09, secondo cui la clausola 8, n. 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale, come quella di cui alla causa principale [quella italiana], che ha eliminato l'obbligo, per il datore di lavoro, di indicare nei contratti a tempo determinato conclusi per sostituire lavoratori assenti il nome di tali lavoratori e i motivi della loro sostituzione, e che si limita a prevedere che siffatti contratti a tempo determinato debbano risultare da atto scritto e debbano specificare le ragioni del ricorso a tali contratti, purché dette nuove condizioni siano compensate dall'adozione di altre garanzie o misure di tutela oppure riguardino unicamente una categoria circoscritta di lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

⁴⁷ In forza dell'art.5 del D.Lgs. n.251 del 6 ottobre 2004, con la soppressione dell'inciso: "con l'indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) e e)" tra le parole scritte e il contratto, l'art.21, c. 4 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 è stato così riformulato: "In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore".

Specifico rimando alla regolamentazione per il contratto di lavoro a termine è contenuto al comma 4 dell'art.20, con riferimento all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato. In dettaglio, trova applicazione in materia l'art.10, c.7 del D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001 alla cui trattazione nella sezione precedente si rimanda. Ricordando come con l'entrata in vigore del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 cessarono di effetto le statuizioni collettive in materia antecedenti allo stesso⁴⁸, giova qui rapidamente scorrere, invece, i progressi riportati in oggetto nei contratti collettivi nazionali attualmente in vigore. In particolare, con riferimento ai rinnovi dei principali contratti nazionali occorsi nell'ultimo biennio, è possibile tracciare le seguenti evoluzioni. Un primo insieme di CCNL, che aveva già provveduto ad inserire clausole di contingentamento in cicli contrattuali precedenti, ha confermato e non allargato la portata delle clausole di contingentamento che erano già state previste in cicli contrattuali precedenti. In tale gruppo, si ricordano i presenti rinnovi: CCNL per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazioni del 23 ottobre 2009⁴⁹; CCNL per l'industria Chimica del 18 dicembre 2009⁵⁰; CCNL per l'industria Tessile del 21 maggio 2010⁵¹. Un secondo gruppo è rappresentato da

⁴⁸ Ministero del Lavoro, circolare n.7 del 22 febbraio 2005.

⁴⁹ Cfr. il CCNL per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazione del 23 dicembre 2005, art. 17: "1. Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente: a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche; b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno; c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. [...] Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato. 2. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 1 [...]".

⁵⁰ Cfr. il CCNL per l'industria Chimica del 10 maggio 2006, art.3, cap. D): "[...] le Parti [...] convengono, con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, che il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi tassative: a) esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa. [...] Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro. I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale [...]".

⁵¹ Cfr. il CCNL per l'industria Tessile del 22 luglio 2008, art.44: "[...] La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato fino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle

contratti collettivi che non prevedevano limitazioni al ricorso alla somministrazione a tempo determinato e che ancora, in occasione di recenti rinnovi, non hanno inteso introdurre clausole di sorta. Si segnala, in particolare: il rinnovo del CCNL per l'industria Metalmeccanica del 15 ottobre 2009; il CCNL per l'industria Alimentare del 22 settembre 2009. Infine, un caso particolare è costituito dal rinnovo del CCNL per l'industria della Gomma-Plastica. Tale rinnovo, infatti, se da un lato ha stabilito una clausola di limitazione, dall'altro non solo ha determinato un livello percentuale sicuramente significativo rispetto alle previsioni di altri contratti ma, inoltre, ha inteso, in favore della libera disponibilità di scelta da parte dell'azienda, introdurre un unico parametro di riferimento per il lavoro a tempo determinato, sia esso in somministrazione o ex D.Lgs. n.368 del 10 settembre 2003. In generale, concludendo, è possibile segnalare una tendenza generale al non ampliamento dei limiti al ricorso a tale tipologia contrattuale.

b.3) Vicende della durata della prestazione: la facoltà di proroga

Distinguendosi, in questo caso, dalla disciplina del tempo determinato, l'art.22, c.2 stabilisce un rinvio al contratto collettivo del somministratore per la regolamentazione della possibilità di proroga del contratto di lavoro⁵². In tale ambito, il CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 24 luglio 2008 (contratto Assolavoro) ha registrato un significativo avanzamento rispetto alla disciplina previgente⁵³. In particolare, ai sensi dell'art.42, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per sei volte nell'arco di 36 mesi contro la possibilità di quattro proroghe e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi del precedente accordo collettivo⁵⁴. Detto aumento di 12 mesi, che pure contiene, per chiarezza, il periodo della prima missione – esclusa nel regime ex CCNL del 2002 –, trova, inoltre, una ulteriore protrazione fino ad un totale di 42 mesi, nel caso in cui vengano utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi, sempre comprensivi del periodo iniziale⁵⁵. Si segnala, infine, come anche lo stesso CCNL per i lavoratori in somministrazione delle ApL del 27 ottobre 2008 (contratto Alleanza lavoro), pure non conoscendo lo stesso allungamento del periodo complessivo delle proroghe (24 mesi), porta il numero di proroghe esperibili da quattro a sei⁵⁶.

Con riferimento alla durata del rapporto ed essendo tale previsione una delle novità introdotte dal ricordato CCNL per agenzie per il lavoro sottoscritto da Assolavoro e CGIL, CISL e UIL con CGIL-NidiL, ALAI-CISL e UIL CPO, risulta interessante sottolineare come i termini per la stabilizzazione del rapporto di lavoro inseriti all'art.43 di detto contratto (42 o

36 mesi) prevenivano quelli contenuti nella pressoché totalità dei contratti collettivi di settore considerati⁵⁷.

b.4) Le novità nella finanziaria 2010

Con lo scopo di favorirne e implementarne l'utilizzo, la Legge n. 191 del 23 dicembre 2009 ha proceduto ad un deciso aggiornamento della disciplina della somministrazione a tempo determinato⁵⁸. In particolare, alle lettere a) e b) del comma 142 all'art. 2 della suddetta legge vengono rispettivamente ristretti i divieti al ricorso all'istituto e introdotta l'acausalità del contratto di somministrazione mediante utilizzo dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità. Circa il primo aspetto citato, con la modifica del comma 5, art.20 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 viene stabilito che il divieto di cui alla lett. b), anche nel silenzio di accordi sindacali, non operi nel caso di contratto per la sostituzione di lavoratori assenti ovvero con concluso ai sensi dell'art.8, comma 2, della Legge n.223 del 23 luglio 1991 ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Con riferimento all'acausalità, con l'introduzione del comma 5-bis all'art.20 del D.Lgs n.276 del 10 settembre 2003, viene previsto che in caso di assunzione di lavoratori da parte del somministratore ai sensi dell'art.8, comma 2 Legge n.223 del 23 luglio 1991 non valgono le limitazioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art.20 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, relativi, rispettivamente, a campi d'ammissione, causali dei contratti di somministrazione e limitazioni quantitative.

b.5) Le sospensioni per crisi

La recente legislazione in materia di ammortizzatori sociali per fronteggiare l'attuale crisi economico-finanziaria ha introdotto interventi rivolti a lavoratori in somministrazione⁵⁹.

⁵⁷ Cfr., tra gli altri, il CCNL per l'industria Metalmeccanica (44 mesi), il CCNL per l'industria Chimica (54 mesi su 69 mesi ovvero 60 mesi nell'arco di 78), il CCNL per l'industria della Gomma-Plastica (44 mesi).

⁵⁸ Per la reintroduzione della somministrazione a tempo indeterminato vedi sezione d.1) successiva.

⁵⁹ Su scala comunitaria, cfr. la Direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, le cui tutele si applicano anche ai lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e agli interinali: "La presente direttiva non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione dei termini «lavoratore subordinato», «datore di lavoro», «retribuzione», «diritto maturato» e «diritto in corso di maturazione». Tuttavia gli Stati membri non possono escludere dall'ambito d'applicazione della presente direttiva: a) i lavoratori a tempo parziale ai sensi della direttiva 97/81/CE; b) i lavoratori con contratto a tempo determinato ai sensi della direttiva 1999/70/CE; c) i lavoratori aventi un rapporto di lavoro interinale ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 91/383/CEE" (art. 2). In precedenza, analogamente, la Direttiva 2002/74/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, attuata con D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 186. Di rilievo, poi, C. Giust. 13 settembre 2007, in causa C-458/05, per l'estensione dei vincoli in materia di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, di cui alla direttiva 2001/23/CE, anche al lavoro interinale: "L'art. 1, n. 1, della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica quando una parte del personale amministrativo e una parte dei lavoratori interinali vengono trasferite ad un'altra agenzia di lavoro interinale per esercitarvi le stesse attività al servizio di clienti identici e — circostanza che dev'essere verificata dal giudice del rinvio — gli elementi interessati dal trasferimento sono già di per sé sufficienti a consentire lo svolgimento di prestazioni caratteristiche dell'attività

percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore [...]"

⁵² Cfr. Ministero del Lavoro, circolare n.7/2005: "A fronte dell'ampia formulazione della norma si deve escludere, nei casi previsti dai contratti collettivi, l'applicabilità del limite di legge in base al quale è possibile prorogare solo contratti a termine della durata iniziale inferiore ai tre anni e entro tale limite massimo".

⁵³ Cfr. il CCNL per la categoria delle imprese fornitrici di Lavoro Temporaneo del 23 settembre 2002.

⁵⁴ Art.28 CCNL per la categoria delle imprese fornitrici di Lavoro Temporaneo cit. nota 36.

⁵⁵ Art.42, c. 2 CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro – Assolavoro del 24 luglio 2008.

⁵⁶ Art.34 CCNL per i lavoratori somministrati delle ApL – Alleanza lavoro del 27 ottobre 2008.

Tra i più rilevanti, occorre ricordare le misure di integrazione salariale in deroga. Se è possibile prendere, come norma di riferimento generale, l'art.19, c. 8 del D.L. n.185 del 29 novembre 2008 convertito con modificazioni dalla Legge n.2 del 28 gennaio 2009, è nei contenuti di recepimento degli accordi quadro regionali che si rinviene la disciplina di dettaglio per la concessione dei benefici. A titolo esemplificativo, si può opportunamente rinviare a quanto previsto dall'Accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 tra Regione Lombardia e parti sociali, così come integrato e aggiornato in data 27 gennaio 2010, circa la concessione di CIG in deroga attraverso accordo di *tipologia 2* per lavoratori con contratti di somministrazione per i quali la richiesta viene presentata dall'agenzia per il lavoro titolare del rapporto di lavoro⁶⁰. Da ultimo, è utile ricordare quanto prescritto da una recente pronuncia dell'Inps con riferimento al computo dei periodi di missione utili per la maturazione dei requisiti individuali al fine della concessione del beneficio di integrazione salariale per un lavoratore somministrato sospeso⁶¹. L'osservazione che ai fini di detta maturazione debbano essere computati complessivamente i periodi di missione costituisce un ulteriore indice dello stimolo ad una più completa evoluzione e di un convinto sostegno all'istituto della somministrazione di lavoro.

c) L'evoluzione della normativa sui contratti di apprendistato professionalizzante

c.1) Profili generali

L'apprendistato professionalizzante costituisce una tipologia contrattuale di primario interesse nel panorama dei contratti di lavoro *non standard* e di stretta attinenza alla presente indagine⁶². Non è da sottovalutare, in particolare, la crescente considerazione, al pari della tradizionale natura di strumento di alternanza di formazione e lavoro, della vocazione dello stesso, nella sua articolazione a fasi successive, come vero e proprio contratto di ingresso⁶³.

economica in oggetto senza ricorrere ad altri mezzi di produzione significativi né ad altre parti dell'impresa". Cfr. altresì la Risoluzione del Parlamento europeo sull'agenda sociale 2006-2010 (2004/2191(INI)).

⁶⁰ Cfr. il punto 5 dell'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 tra regione Lombardia e Parti sociali del 4 maggio 2009 come successivamente modificato e integrato dall'accordo del 27 gennaio 2010.

⁶¹ Inps, Messaggio n.8255 del 24 marzo 2010.

⁶² In ambito europeo, di rilievo, la Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e la Decisione del Consiglio n. 1999/51/CE del 21 dicembre 1998, relativa alla promozione di percorsi europei di formazione integrata dal lavoro, ivi compreso l'apprendistato. Di recente, si vedano: la Relazione congiunta del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010"(2010/C 117/01); il Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema Partenariato tra istituti d'istruzione e datori di lavoro (2009/C 228/02). Per un'indagine sul panorama internazionale, cfr. G. BOSCH – J. CHAREST, Il ruolo delle parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata, in *Dir. rel. ind.*, 2007, 1, 37; G. BRUNELLO – A. TOPO, Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva?, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, 1, 33.

⁶³ Cfr. M. Tiraboschi, Sul contratto unico un dibattito fuorviante ne Il Sole 24 Ore del 13 novembre 2009. Di rilievo, su scala internazionale, il ventaglio di contratti formativi previsti dalla legislazione francese. Oltre all'apprendistato, la cui disciplina è analoga a quella italiana (cfr. art. L6221-1 ss. du code du travail), suscita particolare interesse il contratto di qualificazione (*contrat de professionnalisation* – art. L6325-1 ss. du code du travail), che ha l'obiettivo di far conseguire al giovane

È stato recentemente ribadito come la natura dell'istituto sia di contratto di lavoro a tempo indeterminato e come tale possa essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo⁶⁴. In particolare, un recesso anticipato rispetto alla scadenza del termine non comporta gli obblighi risarcitori propri del recesso *ante tempus* previsti per il contratto a tempo determinato⁶⁵.

Se è vero che, inoltre, rispetto alla disciplina previgente, nulla muti circa il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere – non più del cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso⁶⁶ –, è altrettanto tangibile, nel richiamo del Ministero del lavoro, come il riferimento "*presso il datore di lavoro*" e non più "*presso l'azienda*", come previsto dall'art. 2 della Legge n.25 del 19 gennaio 1955, consenta il computo di lavoratori specializzati utili al calcolo del rapporto di lavoratori specializzati utili al calcolo del rapporto comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista⁶⁷.

In materia di retribuzione, si segnala come particolarmente significativa l'introduzione del comma 1-bis dell'art.53 operata dalla Legge n.191 del 23 dicembre 2009. Con detto intervento, il legislatore ha ammesso la possibilità che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale rispetto a quanto spettante ai lavoratori con mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto⁶⁸. Il recente intervento del legislatore ha così conferito non solo spessore di legge ad un'interpretazione già fornita per via amministrativa⁶⁹ ma ha chiarito, nel rispetto del concorso tra criteri, la possibilità che

lavoratore una formazione generale, teorica e pratica al fine di acquisire un diploma di qualifica attestato da un diploma tecnico o professionale, da un titolo omologato o riconosciuto da un accordo collettivo di settore, o dalla commissione paritaria del lavoro del settore professionale da cui dipende l'impresa. La peculiarità di tale contratto è che può essere stipulato anche a tempo indeterminato (art. L6325-5 du code du travail), a differenza dell'apprendistato, che è invece a tempo determinato: "La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés" (art. L6222-7 du code du travail)

⁶⁴ Ministero del Lavoro, interpello n.79/2009.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Art.47, c. 2 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003. Talune limitazioni all'assunzione mediante contratto di apprendistato possono essere introdotte dalla contrattazione collettiva. Vedi, ad esempio, art.1, c. 5 del Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria Metalmeccanica e nell'installazione di impianti: "La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti".

⁶⁷ Ministero del Lavoro, interpello n.11/2010.

⁶⁸ Art.53, c. 1-bis D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003. Il medesimo tema, più segnatamente il concorso tra le previsioni di cui agli artt.53, c. 1 – parametro del sottoinquadramento – e 13, c. 1 Legge n.25 del 19 gennaio 1955 – parametro della percentualizzazione –, era già stato oggetto di interpello, in risposta al quale la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro aveva chiarito come tra i due criteri vi fosse non rapporto di cumulo bensì di alternatività (Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 28/2007).

⁶⁹ Cfr. nota precedente.

rimodulazioni dei livelli retributivi per gli apprendisti possano essere compiuti anche aziendalmente.

c.2) La durata

L'art.49, c. 3 rinvia alla contrattazione collettiva, nazionale o regionale, la determinazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante. Tuttavia, detto articolo prescrive che essa non possa essere comunque superiore a 6 anni⁷⁰. Così, almeno, nell'attuale formulazione, modificata con un recente intervento del legislatore capace di conferire maggiore elasticità di tempi all'istituto⁷¹. In precedenza, difatti, oltre ad un limite di durata massima, era previsto anche un limite di durata minima, quantificato in due anni.

La definizione o meno di una durata minima del contratto di apprendistato ha posto l'interrogativo sul rapporto tra la medesima fattispecie e le attività di carattere stagionale. Tale tema è stato oggetto di un primo intervento ministeriale, con risposta ad interpello in data 2 maggio 2006, nella quale, con preciso riferimento all'apprendistato professionalizzante, si concludeva per l'incompatibilità dello stesso con attività di carattere stagionale⁷². Successivamente, il Ministero del Lavoro è tornato sul tema nel 2008 superando l'appena citata posizione⁷³. Registrato il venir meno della durata minima per intervento del legislatore, dichiarava in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che avessero consentito, attraverso la rimodulazione su periodi più brevi degli obblighi formativi, l'assunzione di apprendisti da impiegare su cicli stagionali. Tale intendimento è stato da ultimo confermato con nuovo e recentissimo intervento del ministero in occasione della sentenza della Corte Costituzionale n.176 del 14 maggio 2010⁷⁴, la quale ha, per altro, dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale delle disposizioni che hanno eliminato la previsione della durata minima del contratto di apprendistato⁷⁵.

⁷⁰ A titolo esemplificativo si veda: per Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria Metalmeccanica del 20 gennaio 2008, con eventuali riduzioni a seconda del titolo di studio: fino a 42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria; fino a 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria; fino a 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria; fino a 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^a categoria; fino a 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^a categoria. Per CCNL per l'industria Chimica del 18 dicembre 2009: fino a 2 anni per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire; fino a 3 anni per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire; fino a 3 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore coerente con la professionalità da conseguire; fino a 4 anni per i soggetti in possesso di diploma di scuola media inferiore o superiore, non coerente con la professionalità da conseguire. Per CCNL per l'industria Tessile del 22 luglio 2008: da fino a 42 mesi per livelli 2 e 2super a fino a 72 mesi per livello con riduzione fino a 6 mesi del periodo per lavoratori che abbiano svolto nella stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

⁷¹ Il comma 3 dell'art.49 D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 è stato così modificato dall'art.23, D.L. n.112 del 25 giugno 2008.

⁷² Ministero del Lavoro, interpello 2 maggio 2006 in materia di apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale. Si noti come la pronuncia de quo cada in periodo in cui risulta ancora presente la prescrizione di una durata minima del contratto di apprendistato.

⁷³ Ministero del Lavoro, circolare n. 27/2008.

⁷⁴ Ministero del Lavoro, interpello n.25/2010.

⁷⁵ Corte Costituzionale, sentenza n. 176 del 14 maggio 2010.

È stato oggetto di indagine il caso di anticipata trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Con nota del 4 maggio 2005, il Ministero del Lavoro ha chiarito come i benefici contributivi annuali di cui all'art.21, c. 6 della Legge n.56 del 28 febbraio 1987 siano dovuti anche in caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato in anticipo sulla scadenza del periodo stabilito per il contratto di apprendistato⁷⁶, mentre con nota del 6 febbraio 2009, richiamando propria circolare n.27 del 10 novembre 2008, ha ribadito che gli obblighi formativi siano dovuti e giustificati in esclusiva costanza di rapporto di apprendistato e non oltre, anche in caso di trasformazione anticipata⁷⁷.

c.3) Gli apprendisti nelle fasi di crisi aziendale

La categoria dei lavoratori apprendisti è esclusa dai benefici dei principali interventi di integrazione salariale, sia ordinaria che straordinaria⁷⁸. Non di meno, tale materia è stata oggetto di nuovi e recenti interventi amministrativi nonché contenuto qualificante della più attuale legislazione cosiddetta anticrisi.

Il D.L. n.185 del 29 novembre 2009, convertito, con modifiche, dall'art.1 della Legge n. 28 gennaio 2009 stabilisce in particolare che "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga [...] possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e somministrazione"⁷⁹. A tale riguardo, è possibile ricordare i principali interventi previsti nell'accordo quadro sulla Cig in deroga per la Regione Lombardia nel biennio 2009-2010⁸⁰ con destinatari gli apprendisti: a tale categoria di lavoratori sono riservati interventi di integrazione salariale in deroga di tipologia 1 – lavoratori impiegati presso datori di lavoro titolari di unità operative, anche artigiane o cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cigs previsti dalla legislazione ordinaria – e tipologia 2.2 – lavoratori apprendisti in imprese che hanno diritto alla Cigs nelle quali siano in corso trattamenti di Cigo o Cigs –.

È stata avanzata, inoltre, richiesta di interpello al Ministero del Lavoro in ordine alla possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per gli apprendisti in regime di solidarietà. Con nota del 10 settembre 2009⁸¹, la Direzione generale per le attività ispettive ha richiamato l'esatta disciplina in materia di contratti di solidarietà con riferimento alla Legge n.863 del 19 dicembre 1984 e al D.M. n.46448/2009 che espressamente esclude l'applicazione per gli apprendisti⁸². Contestualmente, tuttavia, si è precisato come non figurino esclusioni esplicite per quanto concerne i contratti di solidarietà ex art.5, c.5 della Legge n.236 del 19 luglio 1993⁸³.

⁷⁶ Ministero del Lavoro, interpello del 4 maggio 2005 in materia di trasformazione dell'apprendistato professionalizzante in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – incentivi.

⁷⁷ Ministero del Lavoro, nota del 6 febbraio 2009 – Prot. 25/I/0001727.

⁷⁸ L'art.53, c. 4 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 richiama la precedente disciplina in materia, per la quale, ai sensi dell'art.21 della Legge n.25 del 19 gennaio 1955, le integrazioni salariali non sono previste tra le forme di assistenza e previdenza applicabili agli apprendisti.

⁷⁹ Art.19, c. 8 D.L. n.185 del 23 novembre 2008.

⁸⁰ Cfr. l'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 tra Regione Lombardia e Parti Sociali del 4 maggio 2009 come successivamente modificato e integrato dall'accordo del 27 gennaio 2010.

⁸¹ Ministero del Lavoro, interpello n.69/2009.

⁸² Art.3, c. 1 D.M. n.46448/2009.

⁸³ Cfr. anche Ministero del Lavoro, circolare n.20/2004.

Da ultimo, è opportuno richiamare come il Ministero del Lavoro abbia affermato l'ammissibilità della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario⁸⁴.

d) Altre tipologie contrattuali

d.1) La somministrazione a tempo indeterminato o *staff leasing*

Cassando l'abrogazione⁸⁵, il comma 143 dell'art.2 della Legge n.191 del 23 dicembre 2009 ripristina, nel nostro ordinamento, la somministrazione a tempo indeterminato o *staff leasing* di cui all'art.20, c. 3 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003. Al riguardo, viene riconfermato l'impianto originario di detta tipologia contrattuale nella previsione di un'elencazione puntuale di ipotesi di ricorso alla stessa⁸⁶. Con l'occasione, inoltre, vengono allargate le opportunità di ammissibilità attraverso l'innovazione della disciplina con la modifica della lettera *i*) e l'inserimento della lettera *i-bis*). In particolare, secondo la rinnovata lettera *i*) la somministrazione a tempo indeterminato è ammessa non solo in caso di previsione dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali, come nella formulazione originaria, ma anche aziendali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori comparativamente più rappresentative. Inoltre, lo *staff leasing*, ai sensi della lettera *i-bis*), è ora ammesso in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia. Giova sottolineare come la prima tra le due innovazioni ricordate offra la possibilità per sviluppi dell'istituto di sicura importanza e interesse.

d.2) Il contratto d'inserimento

Rispetto alle previsioni originarie di cui agli artt.54 e ss del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, la disciplina del contratto di inserimento non ha subito modificazioni di sorta, caso ben singolare, se si pensa al destino di altre figure contrattuali, in una fase di particolare attivismo riformatore quale quella rappresentata dagli anni appena trascorsi. Se da un lato, inoltre, si fa mente all'assenza di particolari interventi della giurisprudenza circa la definizione normativa dello stesso, dall'altro è possibile citare più di un intervento della prassi amministrativa in riferimento alla esatta portata delle agevolazioni economiche caratterizzanti tale istituto e di cui è possibile richiamare, in questa sede, le più recenti. Con nota del 20 febbraio 2009, il Ministero del Lavoro ha espresso il proprio orientamento negativo rispetto alla possibilità di fruire, in caso di trasformazione anticipata del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, degli incentivi economici fino al termine originariamente previsto dal

⁸⁴ Ministero del Lavoro, interpello n.52/2009.

⁸⁵ L'art.20, c. 3 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 era stato abolito dall'art. 1, c. 46 della legge 24 dicembre 2007, n.247. Su scala comunitaria, con riferimento alle varie tipologie di lavoro c.d. flessibile cfr. il Libro verde della Commissione delle Comunità europee del 22 novembre 2006, "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"; il Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema La flessicurezza (dimensione della flessibilità interna – contrattazione collettiva e ruolo del dialogo sociale come strumento di regolazione e riforma dei mercati del lavoro) (2007/C 256/20); la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 27 giugno 2007, "Verso principi comuni di flessicurezza" [SEC(2007) 861 e 862].

⁸⁶ Cfr. art.20, c. 3 lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i).

contratto d'inserimento stesso, pur proseguendo l'attività di formazione e senza l'occorrenza di altre e diverse variazioni nel rapporto⁸⁷. Con successivo intervento del 22 dicembre 2009, sempre il Ministero del Lavoro ha affermato la possibilità di cumulo, nella misura limite del 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione, tra le agevolazioni contributive ex art.59, c. 3 e le agevolazioni ex art.13 della Legge n.68 del 12 marzo 1999 così come novellato dalla Legge n.247 del 24 dicembre 2007⁸⁸. In linea con quanto rappresentato, pertanto, è possibile concludere per una regolare assimilazione e progressivo consolidamento di tale istituto nella *cloche* di governo dell'organizzazione del lavoro nella disponibilità aziendale.

d.3) Prestazioni occasionali di tipo accessorio

Se i primi anni di vigenza della disciplina delle prestazioni occasionali di tipo accessorio si segnalano per un rodaggio ricco di aggiustamenti, è utile richiamare come, a far data, approssimativamente, dall'ultimo biennio, la stessa si sia evidenziata per la idoneità ad attrarre e contenere nel proprio ambito interventi significativi di sostegno all'occupazione e consolidamento del mercato del lavoro legale. In particolare, è utile ricordare le previsioni contenute all'art.7-ter D.L. n.5 del 10 febbraio 2009 nonché ai commi 148 e 149 dell'art.2 della Legge n.191 del 23 dicembre 2009. Il primo intervento legislativo citato, con la modifica della lettera e) al primo comma dell'art.70 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 e l'introduzione della lettera *h-bis*) sempre al medesimo comma e del comma 1-bis, ha rispettivamente convalidato l'accesso a tale forma contrattuale per giovani fino ai 25 anni, a pensionati e, in via sperimentale, a percettori di prestazioni integrative. La Legge n.191 del 23 dicembre 2009, successivamente, ha proceduto ad ulteriori interventi in materia di lavoro occasionale accessorio. Con modifiche sempre a valere sull'art.70 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, sono stati ampliati gli ambiti per l'utilizzo di lavoro accessorio con riferimento a giovani con meno di 25 anni il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università. È stato confermato anche per l'anno 2010 che le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di € 3000 per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. Sulla stessa scia, sempre in via sperimentale per il 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività di natura occasionale rese in qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con ovvia esclusione dell'utilizzo presso gli stessi datori titolari dei contratti a tempo parziale stessi. Infine, l'instaurazione di tale rapporto nell'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c. non è più limitato ai settori del commercio e del turismo.

⁸⁷ Ministero del Lavoro, interpello n.14/2009.

⁸⁸ Ministero del Lavoro, interpello n.82/2009.