

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Jobs Act: l'operatività del “Codice dei contratti” alla luce della contrattazione collettiva

Responsabile scientifico:
Michele Tiraboschi

Coordinamento progettuale:
Paolo Tomassetti

Gruppo di ricerca:
**Andrea Chiriatti, Denise Arragoni, Davide Lucini Paioni,
Filippo Pignatti Morano, Roberta Monte, Davide Mosca,
Francesco Piacentini, Alessandra Pucello, Serena Santagata**

Indice

Editoriale	4
Executive summary	5
1. Contratto a termine e somministrazione.....	11
1.1. Clausole di contingentamento del lavoro a termine.....	11
1.2. La disciplina delle causali	13
1.3. Diritto di precedenza	14
1.4. Limiti di durata.....	14
1.5. Stop & Go	14
1.6. Altri istituti	15
2. Part-time	17
2.1. Definizioni.....	17
2.2. Limiti minimi e massimi	18
2.3. Clausole elastiche.....	19
2.4. Clausole flessibili	21
2.5. Lavoro supplementare	22
2.6. Trasformazione da full-time a part-time	23
3. Job-sharing	25

Editoriale

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, si propone di riordinare le tipologie contrattuali con l'obiettivo di renderle "maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo". In attesa di verificare l'efficacia dell'intervento legislativo, resta da valutare l'esatta portata giuridica e pratica del provvedimento in termini di reale agibilità sul piano del sistema di relazioni industriali e dei rapporti di forza a livello aziendale, posto che le nuove disposizioni impattano su un vasto reticolato di intese contrattuali che ne potrebbe paralizzare in modo significativo la piena e convinta applicazione.

È questa, in effetti, la principale conclusione all'esito di un percorso di ricerca svolto dal gruppo di ricerca di ADAPT, coordinato da Paolo Tomassetti, che ha condotto a una dettagliata mappatura delle clausole di utilizzo delle tipologie contrattuali contenute nei contratti collettivi di rilevanza nazionale in ventisei settori dell'economia, e in quarantuno integrativi aziendali. Come del resto già evidenziato per le novità in materia di apprendistato e contratto a termine introdotte dal Jobs Act parte 1 (si veda Working Paper ADAPT, 2014, n. 153), anche con riferimento alle altre tipologie contrattuali l'operatività della riforma è infatti largamente condizionata dal rispetto di vincoli contrattuali come ad esempio causali di utilizzo, clausole di contingentamento e vincoli procedurali.

Alla liberalizzazione del mercato del lavoro promossa dal Governo continua dunque a contrapporsi un persistente vincolo giuridico di matrice contrattuale liberamente assunto nell'ambito del sistema contrattuale riconosciuto dalla nostra Costituzione all'articolo 39, comma 1. Si tratta di una circostanza che induce a cautela e prudenza nell'implementazione del quadro normativo scaturito dalla riforma che se, per un verso, si propone di semplificare le modalità di impiego della forza lavoro, dall'altra mostra diversi fattori di complessità in larga parte derivanti dallo scarso coinvolgimento delle parti sociali tanto nella fase di gestazione del Jobs Act, quanto in quella applicativa in termini di collaborazione dinamica tra legge e autonomia collettiva nel processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Executive summary

Questo Working Paper presenta i risultati di una mappatura della disciplina delle tipologie contrattuali nella contrattazione collettiva di rilevanza nazionale in ventisei settori dell'economia, e in quarantuno integrativi aziendali. In particolare, sono state raccolte informazioni relative ai seguenti contratti: contratto a termine e somministrazione; part-time; lavoro ripartito (c.d. *job sharing*).

Contratto a termine e somministrazione

Clausole di contingentamento

Il Jobs Act fissa il tetto al 20%. Cosa dice la contrattazione?

Contratto a termine e somministrazione	
<i>Clausole di contingentamento</i>	
CCNL	
8 non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine	CCNL Bancari, Somministrazione, Catering aereo, quadri e impiegati Agricoli, operai Agricoli, Metalmeccanici, Metalmeccanici PMI, Trasporto a fune
18 introducono limiti massimi per l'assunzione a tempo determinato	con percentuali che oscillano tra un minimo del 5% (CCNL Giocattoli e Autostrade) e un massimo del 50% percento (CCNL Chimica ceramica)
A livello aziendale	
7 disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato, nonché le relative modalità di calcolo	Autogrill, Cimolai, Busitalia, Gioveclear, Lamborghini, Lucchini, Om Still

8 CCNL su ventisei non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine (CCNL Bancari, CCNL Somministrazione, CCNL Catering aereo, CCNL quadri e impiegati Agricoli, CCNL operai Agricoli, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Trasporto a fune).

I restanti 18 CCNL introducono limiti massimi per l'assunzione a tempo determinato, con percentuali che oscillano tra un minimo del 5 (CCNL Giocattoli, CCNL Autostrade) e un massimo del 50 percento (CCNL Chimica ceramica).

A livello aziendale, 7 fra i quarantuno contratti oggetto di analisi disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato, nonché le relative modalità di calcolo (Autogrill, Cimolai, Busitalia, Gioveclear, Lamborghini, Lucchini, Om Still).

Causali

Il Jobs Act ha eliminato l'obbligo di motivare le ragioni per assumere a termine, ma molti CCNL continuano a prevedere causali e altri vincoli.

Contratto a termine e somministrazione	
<i>Causali</i>	
CCNL	
10 prevedono una disciplina specifica, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, delle causali per la stipula di contratti a termine	CCNL Turismo, Logistica e trasporti, Energia, Gomma-plastica, Legno, Autostrade, Giocattoli, Quadri e impiegati Agricoli, Operai Agricoli, Alimentazione

10 CCNL prevedono una disciplina specifica, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, delle causali per la stipula di contratti a termine (CCNL Turismo, CCNL Logistica e trasporti, CCNL Energia, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno, CCNL Autostrade, CCNL Giocattoli, CCNL Quadri e impiegati Agricoli, CCNL Operai Agricoli, CCNL Alimentazione). I restanti CCNL si limitano invece a rinviare alle disposizioni di legge, oppure non disciplinano affatto l'istituto.

Diritto di precedenza

16 CCNL su ventisei disciplinano il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio a tempo determinato per un certo periodo di tempo (CCNL Alimentari, CCNL Alimentazione e Panificazione, CCNL Autostrade, CCNL Autotrasporti, CCNL Chimica Ceramica, CCNL Chimici, CCNL Edilizia, CCNL Energia, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL operai Agricoli, CCNL Studi professionali, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Trasporto a fune, CCNL Turismo e CCNL Vigilanza privata).

Clausole relative al diritto di precedenza sono state isolate in sette contratti aziendali (Autogrill, Busitalia, Interpump, Lamborghini, Mutti, Om Still, Pittway, Shneider); generalmente la disciplina ivi contenuta ricalca la previsione di cui all'art. 5, comma 4-*quater*, d.lgs. n. 368/2001 (ora corrispondente all'art. decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) o di contratto nazionale, fatta eccezione per due degli articolati contrattuali: Interpump e Lamborghini, i quali introducono il meccanismo del c.d. "Bacino di precedenza".

Limiti di durata

Alcuni contratti collettivi riducono il limite di durata dei rapporti a termine oggi disciplinato all'art. 19, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a un massimo di dodici (CCNL Turismo) o ventiquattro mesi (CCNL Chimici) per le fasi di avvio di nuove attività, decorrenti, ad esempio, dall'inizio dell'attività produttiva o di

servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, lasciando al contempo invariato il limite di trentasei mesi per le imprese operanti nel Mezzogiorno (CCNL Chimici), oppure prevedendo la possibilità di elevazione del limite da parte della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale (CCNL Turismo). Diversamente, altri contratti collettivi dispongono che la durata massima viene meno proprio per l'espletamento di determinate attività, in ragione dal carattere temporaneo delle stesse (CCNL Giocattoli, CCNL Legno).

Stop & Go

16 CCNL su ventisei intervengono sulla successione di contratti a termine. Tra questi, 11 fissano puntualmente il lasso temporale che deve intercorrere, solitamente pari a dieci o venti giorni nel caso di precedenti contratti a termine di durata inferiore ai sei mesi, ovvero rispettivamente pari a venti o trenta giorni qualora il precedente contratto a termine abbia avuto una durata superiore ai sei mesi. Tra i contratti collettivi che prevedono intervalli superiori a quelli stabiliti dalla legge, figura il CCNL Commercio che nel rinnovo del 2015 ha confermato la regola generale dello *stop & go* a 20 e 30 giorni. Da segnalare l'art. 53 del CCNL Studi professionali in forza del quale rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

Proroghe

4 CCNL integrano la disciplina legale delle proroghe individuando un diverso numero massimo (CCNL Autostrade, CCNL Edili, CCNL Energia, CCNL Studi professionali), oppure prevedendo una durata temporale massima delle stesse, con valori che oscillano tra gli otto (CCNL Autotrasporto, CCNL Giocattoli CCNL Chimica Ceramica) e i dodici mesi (CCNL Alimentazione e Panificazione (subordinati alla stipulazione innanzi alla Direzione del Lavoro competente) e CCNL Telecomunicazioni).

3 contratti collettivi specificano le condizioni o le ragioni che giustificano la proroga (CCNL Autostrade, CCNL Edili, CCNL Energia e petrolio), precisando in genere che la stessa debba essere motivata da ragioni oggettive e che debba riferirsi alla medesima unità di lavoro per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Part-time	
<i>Limiti minimi e massimi</i>	
<i>CCNL</i>	
7 prevedono clausole di contingentamento (limiti massimi) al ricorso al part-time	CCNL Edili, Telecomunicazioni, Logistica, Giocattoli, Bancari, Autostrade, Industria alimentare
6 prevedono limiti minimi di riduzione oraria	CCNL Energia, Commercio, Turismo, Vigilanza, Gas e acqua, Operai agricoli
11 non prevedono affatto limiti	CCNL Elettrici, Gomma-plastica, Legno, Trasporto a fune, Impiegati agricoli, Industria metalmeccanica, Metalmeccanici PMI, Industria chimica, Chimica artigiana, Alimentazione artigiana, Studi professionali
<i>A livello aziendale</i>	
9 Fissano soglie massime di ricorso al contratto a tempo	Aon, BAT, Generali, Lardini, Pittway, Reale mutua, San Benedetto, Sma e Uni

parziale, sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni	
---	--

Part-time

Limiti minimi e massimi

Il Jobs Act non prevede limiti di utilizzo del part-time, mentre la contrattazione collettiva sì.

7 CCNL prevedono clausole di contingentamento (limiti massimi) al ricorso al part-time (CCNL Edili, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Logistica, CCNL Giocattoli, CCNL Bancari, CCNL Autostrade, CCNL Industria alimentare), 6 prevedono limiti minimi di riduzione oraria (CCNL Energia, CCNL Commercio, CCNL Turismo, CCNL Vigilanza, CCNL Gas e acqua, CCNL Operai agricoli), e 11 non prevedono affatto limiti (CCNL Elettrici, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno, CCNL Trasporto a fune, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Industria metalmeccanica, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Industria chimica, CCNL Chimica artigiana, CCNL Alimentazione artigiana, CCNL Studi professionali).

9 tra i contratti aziendali analizzati intervengono direttamente fissando delle soglie massime di ricorso al contratto a tempo parziale (Aon, BAT, Generali, Lardini, Pittway, Reale mutua, San Benedetto, Sma e Uni), sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni, ed in alcuni casi le clausole di contingentamento inserite vanno a modificare in aumento i tetti massimi previsti dai CCNL di riferimento (Pittway, Lardini). Altri contratti integrativi aziendali si limitano ad indicare la durata minima o massima della prestazione lavorativa (Busitalia, Giove Clear, Zara), o a fissare un limite massimo per la durata temporale della trasformazione (GTech).

Clausole elastiche

Il Jobs Act non prevede causali e limiti per l'attivazione di clausole elastiche che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa part-time. Cosa dice la contrattazione collettiva?

Part-time	
Clausole elastiche	
CCNL	
7 contratti che non prevedono affatto causali	CCNL Studi professionali, Vigilanza, Edilizia, Energia e gas, Gomma-plastica, Metalmeccanici industria, Metalmeccanici PMI
3 prevedono causali "generiche"	CCNL Elettrici, Industria alimentare, Gas e acqua
10 contratti che richiedono "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo"	CCNL Commercio, Logistica e trasporti, Turismo, Legno, Giocattoli, Trasporto a fune, Impiegati agricoli, Operai agricoli, Chimici artigiani, Industria chimica
1 subordina la loro apposizione ad attività e prestazioni specifiche	CCNL Telecomunicazioni

3 limitano la loro previsione ad operazioni e situazioni particolari	CCNL Autostrade, Bancari, Alimentazione artigianato
--	---

Tra i contratti collettivi che, nell'ambito della disciplina del part-time, contemplano causali ai fini dell'apposizione di clausole elastiche, si distinguono: 7 contratti che non prevedono affatto causali (CCNL Studi professionali, CCNL Vigilanza, CCNL Edilizia, CCNL Energia e gas, CCNL Gomma-plastica, CCNL Metalmeccanici industria, CCNL Metalmeccanici PMI); 3 contratti che prevedono causali "generiche" (CCNL Elettrici, CCNL Industria alimentare, CCNL Gas e acqua); 10 contratti che richiedono "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo" (CCNL Commercio, CCNL Logistica e trasporti, CCNL Turismo, CCNL Legno, CCNL Giocattoli, CCNL Trasporto a fune, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Operai agricoli, CCNL Chimici artigiani, CCNL Industria chimica); 1 contratto che subordina la loro apposizione ad attività e prestazioni specifiche (CCNL Telecomunicazioni); 3 contratti che limitano la loro previsione ad operazioni e situazioni particolari (CCNL Autostrade, CCNL Bancari, CCNL Alimentazione artigianato).

Quanto al limite massimo di lavoro supplementare attivato in esecuzione di clausole elastiche, che la legge individua nel 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale, si distinguono: 5 contratti collettivi che non prevedono un limite massimo al lavoro supplementare (CCNL Industria chimica, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Industria alimentare, il CCNL Alimentazione artigiana); 2 contratti che fissano tetti alle modalità elastiche in riferimento alle ore della prestazione concordata (CCNL Logistica, che fissa il limite al 20%, e il CCNL Commercio, che fissa il limite del 30%); 1 contratto che fissa limiti alle variazioni in rapporto alle ore di cui consta normalmente la prestazione a tempo parziale (CCNL Edilizia); 4) contratti che parametrano i massimi di elasticità alle ore giornaliere (CCNL Bancari), settimanali (CCNL Elettrici), al mese, all'anno (CCNL Autostrade); 1 contratto che riferisce i massimi all'orario contrattuale (CCNL Giocattoli); 1 contratto che rapporta i massimi ad una percentuale della normale prestazione annua a tempo parziale (CCNL Metalmeccanici); 1 contratto che consente l'elasticità fino al raggiungimento dell'orario settimanale del personale impiegato a tempo pieno (CCNL Trasporto a fune).

Clausole flessibili

Il Jobs Act non prevede causali e limiti per l'attivazione di clausole flessibili, ricondotte nella disciplina delle clausole elastiche. La contrattazione collettiva continua a distinguere la disciplina dei due istituti e prevede restrizioni per l'attivazione delle clausole flessibili.

In ordine alle causali previste per l'apposizione di clausole flessibili si distingue tra: 1 contratto collettivo che fanno riferimento a prestazioni ed iniziative particolari (CCNL Telecomunicazioni); 2 contratti che si riferiscono a generici "eventi non programmabili e/o eccezionali" (CCNL Elettrici, CCNL Gas e acqua); 5 contratti che si riferiscono a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico-produttivo, organizzative o sostitutive (CCNL Turismo, CCNL Logistica, CCNL Trasporto a fune, CCNL Chimica artigiana, CCNL Industria chimica); 1 contratto che contemplano emergenze tecniche e/o produttive (CCNL Industria alimentare); 1 contratto che le rinviene in specifici

periodi o momenti dell'anno (CCNL Alimentazione artigianato); 1 contratto che le identifica con esigenze di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi (CCNL Legno).

Lavoro supplementare

Quanto ai limiti massimi al ricorso al lavoro supplementare prestato al di fuori delle clausole elastiche, fissato dal legislatore in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate, si riscontra nella contrattazione collettiva un'ampia varietà regolativa. Nel merito, è possibile operare la seguente suddivisione: 1 contratto collettivo che fissa limiti giornalieri in rapporto alla durata del lavoro part-time (CCNL Telecomunicazioni); 2 contratti che fissano un tetto di ore giornaliere e/o settimanali (CCNL Edilizia, CCNL Legno); 1 contratto che fissa limiti percentuali in rapporto all'orario annuo, per lavoratore part-time (CCNL Elettrici); 1 contratto che stabilisce una misura massima al normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno (CCNL Gas e acqua); 2 contratti che stabiliscono un tetto massimo percentuale rispetto al "normale orario concordato" (CCNL Agricoltura impiegati, CCNL Agricoltura operai); 2 contratti che lo consentono fino al raggiungimento ad un numero prestabilito di ore settimanali e per una quantità data mensile, in rapporto alla normale prestazione del mese (CCNL Metalmeccanici industria, CCNL Metalmeccanici PMI).

Job sharing

Il Jobs Act ha abrogato il job sharing. Ma l'istituto sopravvive grazie alla contrattazione collettiva.

Job sharing	
CCNL	
19 non prevedono alcuna disciplina del lavoro a coppia	
4 prevedono una regolazione di dettaglio dei diversi istituti della tipologia contrattuale	CCNL Telecomunicazioni, Turismo, Giocattoli, Commercio
3 prevedono un richiamo generico alla possibilità di utilizzo del lavoro ripartito per rispondere a specifiche esigenze, ma senza prevederne una disciplina di dettaglio	CCNL Gas e acqua, Autostrade, Industria alimentare

19 CCNL non prevedono alcuna disciplina del lavoro a coppia, quattro CCNL prevedono una regolazione di dettaglio dei diversi istituti della tipologia contrattuale (CCNL Telecomunicazioni, CCNL Turismo, CCNL Giocattoli, CCNL Commercio), mentre tre CCNL prevedono un richiamo generico alla possibilità di utilizzo del lavoro ripartito per rispondere a specifiche esigenze, ma senza prevederne una disciplina di dettaglio (CCNL Gas e acqua, CCNL Autostrade, CCNL Industria alimentare).

1. Contratto a termine e somministrazione

In materia di contratto a termine e somministrazione, sono state raccolte informazioni relative ai seguenti istituti: clausole di contingentamento (limiti percentuali o limiti numerici) all'assunzione di contratti a tempo determinato; disciplina delle causali per il ricorso al contratto a termine integrativa rispetto alle disposizioni di legge antecedenti all'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014 (ora, art. 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81); clausole riguardanti la durata, la disciplina delle proroghe, la stabilizzazione e il diritto di precedenza relative ai rapporti a tempo determinato; fissazione di intervalli per la successione dei contratti a termine (c.d. Stop & Go).

Dall'indagine è emerso che tale fattispecie contrattuale rimane regolata principalmente dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale; fra gli istituti analizzati si registra maggiore frequenza nella negoziazione a livello aziendale delle clausole di contingentamento, del diritto di precedenza, nonché delle percentuali e dei criteri di stabilizzazione. La disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato, rimane di competenza pressoché esclusiva del livello nazionale di contrattazione, fatte salve alcune previsioni di contenuto speculare rispetto a quelle introdotte dalla contrattazione aziendale per i rapporti di lavoro a termine.

1.1. Clausole di contingentamento del lavoro a termine

Otto CCNL ⁽¹⁾ su ventisei non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine, sicché per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione opera il massimale del 20% di cui all'art. 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In alcuni di questi settori, tra cui l'industria metalmeccanica, l'apposizione di tetti all'assunzione di forza lavoro a tempo determinato è stata operata, di fatto, dalla contrattazione aziendale. Con modelli regolatori dotati di un elevato grado di variabilità, i restanti diciotto CCNL introducono limiti massimi per l'assunzione a tempo determinato, con percentuali che oscillano tra un minimo del 5 ⁽²⁾ e un massimo del 50 per cento ⁽³⁾.

A differenza della clausola di contingentamento legale, che parametrizza il massimale del 20% al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, nella maggior parte dei contratti collettivi nazionali qui considerati, le percentuali variano in ragione della dimensione aziendale ⁽⁴⁾ e della compresenza di

⁽¹⁾ CCNL Bancari, CCNL Somministrazione, CCNL Catering aereo, CCNL quadri e impiegati Agricoli, CCNL operai Agricoli, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Trasporto a fune.

⁽²⁾ CCNL Giocattoli, CCNL Autostrade.

⁽³⁾ CCNL Chimica ceramica.

⁽⁴⁾ Con riferimento alle dimensioni aziendali, e a titolo di esempio, il CCNL Giocattoli prevede un limite percentuale di lavoratori in forza con contratto a termine del 10% per le aziende con meno di 70 dipendenti, limite che scende al 5% nel caso di aziende con più di 70 dipendenti. Il CCNL Studi professionali riconosce il limite percentuale del 30% per le aziende con oltre 15 dipendenti, per gli studi con meno di 5 dipendenti il tetto è di 3 lavoratori a termine, mentre per gli studi con più di 5 ma meno di 15 dipendenti il tetto massimo è del 50% dei lavoratori a tempo indeterminato. Ancora, il CCNL Commercio ammette che per le singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti sia consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori, mentre per

rapporti di lavoro in somministrazione i quali, in alcuni casi sono computati nel massimale ⁽⁵⁾, mentre in altri no. In un caso, quello del CCNL Trasporto a fune, il limite percentuale riguarda invece esclusivamente i rapporti di lavoro in somministrazione. Un'ulteriore classificazione dei CCNL può essere effettuata in ragione della variabilità del massimale rispetto al contesto territoriale e al tessuto produttivo ⁽⁶⁾. Inoltre, un altro gruppo di CCNL ⁽⁷⁾ prevede che a livello aziendale, spesso in alcune specifiche e indicate circostanze, le parti possano innalzare le percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato. Infine, altri CCNL prevedono clausole di contingentamento solo per alcune specifiche tipologie di assunzioni a termine ⁽⁸⁾.

A livello aziendale, sette ⁽⁹⁾ fra i quarantuno contratti oggetto di analisi disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato, nonché le relative modalità di calcolo, esercitando di fatto a livello aziendale la delega contenuta all'art. 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. La percentuale di contingentamento è stabilita generalmente al 20% da calcolare sul numero dei lavoratori in forza presso l'azienda nel suo complesso ovvero presso l'unità produttiva o la sede di riferimento ⁽¹⁰⁾; limiti più bassi si riscontrano in due dei contratti analizzati che fissano la percentuale al 10 e al 15%. In quasi tutti i casi ⁽¹¹⁾ la disciplina introdotta deroga al CCNL applicabile ⁽¹²⁾.

I limiti per il ricorso ai contratti di somministrazione sono in tutti i casi analoghi rispetto a quelli stabiliti per i contratti a termine diretto. In materia di esenzione dai limiti quantitativi, due degli accordi di rinnovo ⁽¹³⁾ hanno esercitato la delega di cui all'art. 10, comma 7, lett. a) d.lgs. 368/2011, individuando la durata massima dell'esenzione per l'ipotesi di assunzione nella fase di avvio di nuove attività ⁽¹⁴⁾.

le singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti la stipulazione di contratti a tempo determinato è consentita per sei lavoratori.

⁽⁵⁾ V., ad esempio, CCNL Gomma-plastica, CCNL Edili e CCNL Legno arredo.

⁽⁶⁾ Il CCNL Elettrici, il CCNL Gas Acqua e il CCNL Chimici ammettono l'innalzamento del tetto percentuale per le aziende operanti nel Mezzogiorno, rispettivamente al 9, 11 e 30 per cento.

⁽⁷⁾ V. ad esempio, il CCNL Chimici, CCNL Legno arredo, CCNL Telecomunicazioni e CCNL Turismo.

⁽⁸⁾ V., ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni e il CCNL Elettrici.

⁽⁹⁾ Cfr. accordi Autogrill, Cimolai, Busitalia, Gioveclear, Lamborghini, Lucchini, Om Still.

⁽¹⁰⁾ Cfr. accordi Autogrill e Busitalia.

⁽¹¹⁾ Fanno eccezione il contratto Lucchini e Cimolai.

⁽¹²⁾ Il limite percentuale più basso si registra nei contratti Lamborghini e Om Still, che fissano la percentuale rispettivamente al 10 e al 15 per cento, derogando alla previsione di cui al Protocollo del 25 settembre 2014 che, nel prendere atto delle novità introdotte dal D.L. 34/2014 convertito, con modificazioni, in Ig. 78/2014, rinvia al limite del 20% previsto dalla legge; le altre aziende dell'industria metalmeccanica si attengono al limite del 20%, salvo prevedere nel caso dell'integrativo Cimolai la facoltà di innalzare il limite tramite accordo sindacale qualora necessario in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Derogano alla percentuale stabilita dal CCNL di riferimento gli accordi siglati da Busitalia, che riduce il limite al 20% rispetto al 35% stabilito dal CCNL trasporti; Gioveclear che, al contrario, innalza la percentuale al 20, rispetto al 5% del CCNL Autostrade e, infine, l'accordo Autogrill che impone una percentuale fissa al 20%, così modificando il regime di cui al CCNL Turismo, la cui percentuale varia in proporzione al numero dei lavoratori addetti all'unità produttiva di riferimento. Tali limiti si applicano anche per il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato.

⁽¹³⁾ Cfr. accordi Busitalia e Gioveclear.

⁽¹⁴⁾ Stabilita in 12 e 10 mesi, salvo proroga tramite accordo per ulteriori 8 mesi.

1.2. La disciplina delle causali

Dieci CCNL prevedono una disciplina specifica, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, delle causali per la stipula di contratti a termine ⁽¹⁵⁾. I restanti CCNL si limitano invece a rinviare alle disposizioni di legge, oppure non disciplinano affatto l'istituto ⁽¹⁶⁾.

Con riferimento alla disciplina delle causali per l'assunzione a tempo determinato, si riscontrano i seguenti modelli regolatori: 1) generico richiamo a ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, o rinvio alle disposizioni di legge in materia ⁽¹⁷⁾; 2) specificazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo ⁽¹⁸⁾; 3) specificazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo con indicazione delle specifiche figure interessate ⁽¹⁹⁾.

Soltanto in due contratti aziendali ⁽²⁰⁾ sono state riscontrate causali per il ricorso ai contratti a termine; i restanti integrativi non prevedono alcuna specifica regolazione sul punto.

1.3. Diritto di precedenza

Sedici CCNL su ventisei disciplinano con un grado di dettaglio di gran lunga superiore a quanto attualmente previsto dall'art. 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio a

⁽¹⁵⁾ CCNL Turismo, CCNL Logistica e trasporti, CCNL Energia, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno, CCNL Autostrade, CCNL Giocattoli, CCNL Quadri e impiegati Agricoli, CCNL Operai Agricoli, CCNL Alimentazione.

⁽¹⁶⁾ CCNL Commercio, CCNL Bancari, CCNL Somministrazione, CCNL Metalmeccanici, CCNL Chimici, CCNL Chimica Ceramica, CCNL Edili, CCNL Alimentari, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Elettrici, CCNL Gas acqua, CCNL Vigilanza privata, CCNL Catering aereo, CCNL Trasporto a fune, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Studi professionali.

⁽¹⁷⁾ CCNL Logistica e trasporti, CCNL Legno, CCNL Giocattoli, CCNL Alimentazione.

⁽¹⁸⁾ CCNL Turismo, CCNL Gomma-plastica, CCNL Autostrade, CCNL Operai Agricoli.

⁽¹⁹⁾ CCNL Energia e petrolio.

⁽²⁰⁾ Il riferimento è ai contratti Lamborghini e Cimolai. Fra le causali dell'accordo Lamborghini, applicabili anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato, si prevede l'avvio di nuove lavorazioni e progetti, il lancio di nuovi prodotti e le attività a ciò connesse (Start-up), i picchi produttivi e la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il contratto Cimolai, sottoscritto prima dell'entrata in vigore del d.l. 34/2014 che ha generalizzato il ricorso all'acausalità, non più limitata alla stipula del primo contratto a termine, consente il ricorso a tale tipologia contrattuale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; per punte di più intensa attività derivanti dall'acquisizione di commesse o per lancio di nuovi prodotti che, per i volumi o per i termini di consegna, non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro; per attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno; per particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; per sostituire lavoratori assenti per ferie, esclusi i casi di chiusura dell'unità produttiva, oppure in aspettativa.

tempo determinato per un certo periodo di tempo ⁽²¹⁾, mentre nove contratti prevedono disposizioni specifiche e integrative rispetto a quelle legali in ordine alla durata dei rapporti di lavoro a termine ⁽²²⁾. Soltanto sette contratti collettivi intervengono su entrambi gli istituti ⁽²³⁾.

Clausole relative al diritto di precedenza sono state isolate in sette contratti aziendali ⁽²⁴⁾; generalmente la disciplina ivi contenuta ricalca la previsione di cui all'art. 5, comma 4-*quater*, d.lgs. n. 368/2001 (ora corrispondente all'art. decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) o di contratto nazionale, fatta eccezione per due degli articolati contrattuali: Interpump e Lamborghini. Questi ultimi introducono il meccanismo del cd. "Bacino di precedenza"; si tratta di un sistema finalizzato ad estendere il diritto di precedenza che, in assenza di diversa disposizione contrattuale collettiva, decade decorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto fino ai 36 mesi successivi all'assunzione in un caso e, nell'altro, fino alla scadenza fissata dalle parti. Significativa, inoltre, la previsione contenuta nell'integrativo aziendale Busitalia, il quale fra i criteri di attribuzione del diritto in parola conferisce priorità al requisito dell'anzianità aziendale, indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto lavorativo.

1.4. Limiti di durata

Alcuni contratti collettivi riducono il limite di durata dei rapporti a termine oggi disciplinato all'art. 19, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a un massimo di dodici () o ventiquattro mesi () per le fasi di avvio di nuove attività, decorrenti, ad esempio, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, lasciando al contempo invariato il limite di trentasei mesi per le imprese operanti nel Mezzogiorno (), oppure prevedendo la possibilità di elevazione del limite da parte della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale (). Diversamente, altri contratti collettivi dispongono che la durata massima viene meno proprio per l'espletamento di determinate attività, in ragione dal carattere temporaneo delle stesse ().

1.5. Stop & Go

Sedici CCNL su ventisei intervengono sulla successione di contratti a termine. Tra questi, undici fissano puntualmente il lasso temporale che deve intercorrere, solitamente pari a dieci o venti giorni nel caso di precedenti contratti a termine di durata inferiore ai sei mesi, ovvero rispettivamente pari a venti o trenta giorni qualora il precedente contratto a termine abbia avuto una durata superiore ai sei mesi. Generalmente, si tratta di interventi di conferma di quanto disposto dal decreto legge n. 76/2013, convertito in

⁽²¹⁾ CCNL Alimentari, CCNL Alimentazione e Panificazione, CCNL Autostrade, CCNL Autotrasporti, CCNL Chimica Ceramica, CCNL Chimici, CCNL Edilizia, CCNL Energia, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL operai Agricoli, CCNL Studi professionali, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Trasporto a fune, CCNL Turismo e CCNL Vigilanza privata

⁽²²⁾ CCNL Autostrade, CCNL Autotrasporti, CCNL Alimentazione e Panificazione, CCNL Chimica Ceramica, CCNL Chimici, CCNL Giocattoli, CCNL Legno, CCNL Studi professionali e CCNL Turismo.

⁽²³⁾ CCNL Autostrade, CCNL Autotrasporti, CCNL Alimentazione e Panificazione, CCNL Chimica Ceramica, CCNL Chimici, CCNL Studi professionali e CCNL Turismo.

⁽²⁴⁾ Cfr. accordi Autogrill, Busitalia, Interpump, Lamborghini, Mutti, Om Still, Pittway, Shneider.

legge n. 99/2013, che ha provveduto alla riduzione ⁽²⁵⁾ a dieci e venti giorni i periodi di intervallo tra contratti a termine che la legge n. 92/2012 fissava, rispettivamente, in sessanta giorni per i contratti con una durata fino a sei mesi e in novanta giorni per quelli di durata maggiore, prevedendo alcune ipotesi che consentivano una riduzione dei tempi di attesa rispettivamente a venti o trenta giorni. Tra i contratti collettivi che prevedono intervalli superiori a quelli stabiliti dalla legge, figura il CCNL Commercio che nel rinnovo del 2015 ha confermato la regola generale dello *stop & go* a 20 e 30 giorni. Da segnalare l'art. 53 del CCNL Studi professionali in forza del quale rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

Dodici contratti collettivi disciplinano i casi, ovvero le tipologie di assunzione, per cui l'intervallo di tempo stesso viene meno o può essere ridotto ⁽²⁶⁾, mentre cinque contratti delegano alla contrattazione collettiva decentrata la regolazione delle causali in cui può essere ammessa una (ulteriore) riduzione, se non la cancellazione, dell'intervallo nella successione dei contratti a termine ⁽²⁷⁾.

1.6. Altri istituti

Proroghe

Alcuni CCNL integrano la disciplina legale delle proroghe individuando un diverso numero massimo ⁽²⁸⁾, oppure prevedendo una durata temporale massima delle stesse, con valori che oscillano tra gli otto ⁽²⁹⁾ e i dodici mesi ⁽³⁰⁾. Altri contratti collettivi specificano le condizioni o le ragioni che giustificano la proroga ⁽³¹⁾, precisando in genere che la stessa debba essere motivata da ragioni oggettive e che debba riferirsi alla medesima unità di lavoro per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Stabilizzazioni

Quanto alle modalità di stabilizzazione, alcuni dei contratti aziendali analizzati si limitano a pattuire percentuali minime, altri stabiliscono precisi criteri di selezione dei lavoratori cessati, principalmente basati sul criterio dell'anzianità aziendale; fra questi interessante il sistema del "Credito Lavorativo" introdotto dall'integrativo Om Still che attribuisce un vero e proprio diritto all'assunzione a tempo indeterminato per i lavoratori che abbiano maturato un'anzianità nei 36 mesi precedenti pari a 26 mesi, in luogo dei

⁽²⁵⁾ Tempistiche confermate dall'art. 21, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

⁽²⁶⁾ CCNL Commercio, CCNL Alimentazione e Panificazione, CCNL Gas e acqua, CCNL Bancari, CCNL Chimica ceramica, CCNL Edili, CCNL Giocattoli, CCNL Legno, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL quadri e impiegati Agricoli, CCNL Turismo.

⁽²⁷⁾ CCNL Giocattoli, CCNL Legno, CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Turismo.

⁽²⁸⁾ CCNL Autostrade, CCNL Edili, CCNL Energia, CCNL Studi professionali.

⁽²⁹⁾ CCNL Autotrasporto, CCNL Giocattoli CCNL Chimica Ceramica (in tal caso elevabile a 12 dalla contrattazione collettiva regionale).

⁽³⁰⁾ CCNL Alimentazione e Panificazione (subordinati alla stipulazione innanzi alla Direzione del Lavoro competente) e CCNL Telecomunicazioni.

⁽³¹⁾ CCNL Autostrade, CCNL Edili, CCNL Energia e petrolio.

44 stabiliti dal relativo CCNL ⁽³²⁾. La disciplina in materia di stabilizzazione è generalmente applicabile sia ai contratti a termine che di somministrazione.

Diritti di informazione e consultazione

La contrattazione aziendale ribadisce l'importanza del confronto fra le parti; infatti molti dei rinnovi ⁽³³⁾ intervengono in tema di diritti di informazione e consultazione principalmente a beneficio delle rappresentanze sindacali aziendali, rafforzando le analoghe previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale, delegata dalla legge a definire le modalità e i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato.

Si tratta di pattuizioni integrative rispetto alle previsioni dei rispettivi CCNL ⁽³⁴⁾, dedicate alla individuazione della periodicità dell'informazione e dei contenuti della stessa, che introducono una disciplina in generale più stringente rispetto a quanto disposto dal livello nazionale. Significativa la previsione in quattro dei contratti analizzati di un confronto anche preventivo rispetto alle assunzioni da effettuare, nonché la necessaria "consultazione" delle RSU stabilita dall'integrativo Pittway nel caso di contratti che interessino un determinato numero di lavoratori ⁽³⁵⁾. Infine, si veda come in uno dei contratti analizzati ⁽³⁶⁾ la partecipazione della rappresentanza sindacale aziendale costituisce condizione necessaria affinché l'azienda possa prorogare i contratti a termine.

Contratto di sostegno all'occupazione

Si segnala infine che nell'ultimo rinnovo del CCNL Terziario, distribuzione e servizi (CCNL Commercio) le parti, con l'intento dichiarato di favorire l'inserimento o la ricollocazione di soggetti svantaggiati, hanno previsto la possibilità di stipulare, per una sola volta, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi, soggetti che, sempre negli ultimi sei mesi, abbiano svolto attività autonoma o parasubordinata dalla quale è derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale, soggetti che hanno esaurito l'accesso a forme di sostegno al reddito, ovvero soggetti che hanno completato presso un'azienda terza il periodo di apprendistato ed il cui rapporto è stato risolto alla fine del periodo di formazione. Tale contratto può avere una durata di dodici mesi ed è escluso dai limiti percentuali. Circa il livello di inquadramento ed il relativo trattamento retributivo, il CCNL specifica che per i primi sei mesi il trattamento sarà di due livelli inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto, mentre per il restante periodo sarà di un livello inferiore.

⁽³²⁾ V. anche l'integrativo San Benedetto.

⁽³³⁾ Cfr. accordi Aon, Busitalia, Cimolai, Pittway, San Benedetto, Shneider.

⁽³⁴⁾ Il riferimento è ai CCNL Industria Metalmeccanica, Commercio, Industria Alimentare.

⁽³⁵⁾ Contratti di durata superiore a due mesi che interessino almeno 4 lavoratori, ovvero di durata anche inferiore che interessino almeno 8 lavoratori.

⁽³⁶⁾ Cfr. accordo Om Still.

2. Part-time

In materia di lavoro a tempo parziale, sono state raccolte informazioni concernenti i seguenti istituti: definizioni; limiti minimi e massimi; clausole elastiche (causali; limite massimo al lavoro supplementare; maggiorazione del lavoro supplementare; giorni di preavviso); clausole flessibili (causali; limite massimo al lavoro supplementare; maggiorazione del lavoro supplementare; giorni di preavviso); trasformazione da full-time a part-time.

2.1. Definizioni

Nell'ambito della regolamentazione e delle definizioni di lavoro a tempo parziale operate dai vari CCNL qui in esame, si possono distinguere cinque raggruppamenti: 1) contratti collettivi sprovvisti di una qualsiasi regolamentazione dell'istituto ⁽³⁷⁾; 2) contratti collettivi che non riportano alcuna definizione dell'istituto, pur dandone regolamentazione ⁽³⁸⁾; 3) contratti collettivi che identificano l'istituto in quel contratto ad orario lavorativo ridotto rispetto a quello fissato nel CCNL stesso ⁽³⁹⁾; 4) contratti collettivi che, pur non richiamando formalmente la disciplina legale in materia, la riproducono sostanzialmente, nella ripartizione tipica di part-time verticale, orizzontale e misto ⁽⁴⁰⁾; 5) contratti collettivi che richiamano espressamente la disciplina del d.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, oggi abrogata dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quale non precisa più le definizioni delle diverse tipologie di lavoro a tempo parziale ⁽⁴¹⁾.

Per quanto concerne l'articolazione del regime orario nella contrattazione aziendale, solo alcuni tra i contratti esaminati forniscono un'espressa definizione del tipo di modello adottato, come i contratti aziendali di Campari ⁽⁴²⁾, Ducati ⁽⁴³⁾ e Autogrill ⁽⁴⁴⁾ che parlano di "part-time verticale annuo", o l'integrativo San Benedetto che definisce il "part-time ciclico" ⁽⁴⁵⁾, mentre gli altri si limitano ad indicare il numero minimo e/o massimo di ore lavorative previste.

⁽³⁷⁾ CCNL Somministrazione, CCNL Catering aereo.

⁽³⁸⁾ CCNL Studi professionali, CCNL Operai agricoli, CCNL Impiegati agricoli.

⁽³⁹⁾ CCNL Logistica e trasporti, CCNL Industria alimentare, CCNL Chimica artigianale, CCNL Industria chimica.

⁽⁴⁰⁾ CCNL Vigilanza, CCNL Metalmeccanico PMI, CCNL Turismo, CCNL Industria metalmeccanica, CCNL Alimentazione artigianale, CCNL Giocattoli, CCNL Bancari, CCNL Autostrade.

⁽⁴¹⁾ CCNL gomma/plastica, CCNL Gas e acqua, CCNL Edili, CCNL Legno, CCNL Energia, CCNL Trasporto a fune, CCNL Elettrici.

⁽⁴²⁾ L'integrativo Campari rimanda per la disciplina all'art. 20 del CCNL Industria alimentare.

⁽⁴³⁾ L'integrativo Ducati parla di «Part-time verticale annuo di 6 mesi lavorati l'anno per 40 ore a settimana, collocati temporalmente nel periodo di alta stagionalità».

⁽⁴⁴⁾ L'integrativo Autogrill parla di «rapporto di lavoro a tempo parziale annuo, con distribuzione dell'orario orizzontale, verticale o misto».

⁽⁴⁵⁾ L'integrativo San Benedetto dispone che durante l'orario di lavoro i dipendenti potranno avere qualsiasi distribuzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile prevista per i full-time, comunque garantendo a questo lavoratori l'effettuazione, nel periodo, dell'orario normale di lavoro ex art. 30 CCNL Industria alimentare.

2.2. Limiti minimi e massimi

Tra i CCNL analizzati è possibile operare una prima distinzione tra quelli che prevedono clausole di contingentamento (limiti massimi) al ricorso al part-time ⁽⁴⁶⁾, quelli che prevedono limiti minimi di riduzione oraria ⁽⁴⁷⁾, e quelli che non prevedono affatto limiti ⁽⁴⁸⁾.

Tra i CCNL che prevedono clausole di contingentamento, istituto non regolato dalla disciplina legale di riferimento, si possono distinguere ulteriormente: 1) quelli che fissano il limite massimo del part-time in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato ⁽⁴⁹⁾; 2) quelli che fissano il limite massimo del part-time in rapporto al numero dei dipendenti dell'impresa, con soglie che variano al variare delle dimensioni dell'impresa ⁽⁵⁰⁾; 3) quelli che fissano un limite percentuale rispetto all'orario ridotto e una soglia di sbarramento rispetto ad altri parametri ⁽⁵¹⁾; 4) quelli che fissano un limite massimo, parametrandolo o al personale in servizio a tempo pieno o al complesso del personale in servizio ⁽⁵²⁾.

Tra i CCNL che prevedono, invece, limiti minimi alla riduzione oraria, istituto non regolato dalla disciplina legale di riferimento, si può distinguere tra: 1) contratti che fissano una soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario settimanale, mensile e annuale, a seconda delle dimensioni dell'azienda ⁽⁵³⁾; 2) contratti che prevedono quale parametro di riferimento al limite minimo esclusivamente una soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario settimanale, mensile e annuale ⁽⁵⁴⁾.

Solo nove ⁽⁵⁵⁾ tra i contratti aziendali analizzati intervengono direttamente fissando delle soglie massime di ricorso al contratto a tempo parziale, sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni ⁽⁵⁶⁾, ed in alcuni casi le clausole di contingentamento inserite

⁽⁴⁶⁾ CCNL Edili, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Logistica, CCNL Giocattoli, CCNL Bancari, CCNL Autostrade, CCNL Industria alimentare.

⁽⁴⁷⁾ CCNL Energia, CCNL Commercio, CCNL Turismo, CCNL Vigilanza, CCNL Gas e acqua, CCNL Operai agricoli.

⁽⁴⁸⁾ CCNL Elettrici, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno, CCNL Trasporto a fune, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Industria metalmeccanica, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Industria chimica, CCNL Chimica artigianale, CCNL Alimentazione artigianale, CCNL Studi professionali.

⁽⁴⁹⁾ CCNL Edili, CCNL Logistica, CCNL Giocattoli nel quale ad esempio, si prevede che “i rapporti di lavoro a tempo parziale non possono superare il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato”.

⁽⁵⁰⁾ CCNL Industria alimentare, CCNL Autostrade nel quale, ad esempio, si prevede che “il personale a tempo parziale, impiegato in ogni unità produttiva, non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Società con più di mille dipendenti e il 30% nelle altre”.

⁽⁵¹⁾ Es. CCNL Telecomunicazioni: “100% dell'orario ridotto e comunque non oltre il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno”.

⁽⁵²⁾ Es. CCNL Bancari.

⁽⁵³⁾ CCNL Energia, Commercio, Gas e acqua: per i quali, in identiche modalità, il numero di ore minime viene rapportato all'azienda che impiega un numero minore o maggiore di 30 dipendenti.

⁽⁵⁴⁾ V. ad es. CCNL Operai agricoli, CCNL Vigilanza, CCNL Turismo.

⁽⁵⁵⁾ Gli integrativi Aon, BAT, Generali, Lardini, Pittway, Reale mutua, San Benedetto, Sma e Uni.

⁽⁵⁶⁾ L'integrativo Reale Mutua prevede invece due soglie diverse: il 5% per le nuove assunzioni, il 18% per le trasformazioni.

vanno a modificare in aumento i tetti massimi previsti dai CCNL di riferimento ⁽⁵⁷⁾. Altri contratti integrativi aziendali si limitano ad indicare la durata minima o massima della prestazione lavorativa ⁽⁵⁸⁾, o a fissare un limite massimo per la durata temporale della trasformazione ⁽⁵⁹⁾.

2.3. Clausole elastiche

Causali

Tra i contratti collettivi che, nell'ambito della disciplina del part-time, contemplano causali ai fini dell'apposizione di clausole elastiche, si distinguono: 1) contratti che non prevedono affatto causali, lasciando di fatto alle parti del rapporto individuale di lavoro l'onere di determinare le condizioni per la modifica in aumento della collocazione temporale della prestazione secondo quanto attualmente disposto dall'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ⁽⁶⁰⁾; 2) contratti che prevedono causali "generiche" ⁽⁶¹⁾; 3) contratti che richiedono "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo" ⁽⁶²⁾; 4) contratti che subordinano la loro apposizione ad attività e prestazioni specifiche ⁽⁶³⁾; 5) contratti che limitano la loro previsione ad operazioni e situazioni particolari ⁽⁶⁴⁾.

Preavviso

L'organizzazione della prestazione tramite modalità elastiche è, in tutti i contratti collettivi in esame, subordinata ad un preavviso al lavoratore, per quanto secondo termini differenti, anche rispetto alla disciplina legale dell'istituto che prevede un preavviso minimo di due giorni lavorativi ⁽⁶⁵⁾. In alcuni CCNL, la durata del preavviso è espressa in giorni che variano dai due ai venti ⁽⁶⁶⁾, in altri in ore ⁽⁶⁷⁾.

⁽⁵⁷⁾ Il CCNL Metalmeccanici all'art. 4, lett. B), sezione IV, titolo I, fissa il tetto massimo al 3%, rispetto a tale limite l'integrativo Pittway prevede la possibilità di instaurare il rapporto nella misura di 5 in più rispetto al 3%, comunque entro il 5%, mentre l'integrativo Uni fissa il tetto al 6%. Nel tessile, l'integrativo Lardini prevede un tetto massimo del 20% sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni, in deroga alla disciplina del CCNL che all'art. 41 prevede un tetto massimo dell'8%.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. integrativi Busitalia, Giove Clear, Zara.

⁽⁵⁹⁾ Trentasei mesi previsti dall'integrativo di GTech.

⁽⁶⁰⁾ CCNL Studi professionali, CCNL Vigilanza, CCNL Edilizia, CCNL Energia e gas, CCNL Gomma-plastica, CCNL Metalmeccanici industria, CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽⁶¹⁾ V. ad esempio, il CCNL Elettrici, il quale, più esattamente, fa riferimento a " motivate esigenze aziendali", il CCNL Industria alimentare, che richiama a non meglio definite " emergenze tecniche" e il CCNL Gas e acqua che richiede la presenza di " eventi non programmabili e/o eccezionali".

⁽⁶²⁾ CCNL Commercio, CCNL Logistica e trasporti, CCNL Turismo, CCNL Legno, CCNL Giocattoli, CCNL Trasporto a fune, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Operai agricoli, CCNL Chimici artigiani, CCNL Industria chimica.

⁽⁶³⁾ V., ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni, che si riferisce, tra le altre, ad attività necessarie per garantire la sicurezza, la continuità e la funzionalità degli impianti.

⁽⁶⁴⁾ V., ad esempio, il CCNL Autostrade, che le limita agli " incrementi di attività lavorativa", il CCNL Bancari, che fa riferimento a " operazioni di quadratura contabile e di chiusura", il CCNL Alimentazione artigiana, che ne prevede l'apposizione in rapporto a determinati periodi, quali i fine-settimana, le vacanze natalizie o i periodi di ferie estive e invernali.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. art. 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

⁽⁶⁶⁾ V. ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni (5 gg.), il CCNL Energia (10 gg.), il CCNL Operai agricoli (5 o 2 gg., in caso di urgenza), il CCNL Autostrade (20 gg.).

Limite al lavoro supplementare

Quanto al limite massimo di lavoro supplementare attivato in esecuzione di clausole elastiche, che la legge individua nel 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ⁽⁶⁸⁾, si distinguono: 1) contratti collettivi che non prevedono un limite massimo al lavoro supplementare ⁽⁶⁹⁾; 2) contratti che fissano tetti alle modalità elastiche in riferimento alle ore della prestazione concordata ⁽⁷⁰⁾; 3) contratti che fissano limiti alle variazioni in rapporto alle ore di cui consta normalmente la prestazione a tempo parziale ⁽⁷¹⁾; 4) contratti che parametrano i massimi di elasticità alle ore giornaliere ⁽⁷²⁾, settimanali ⁽⁷³⁾, al mese, all'anno ⁽⁷⁴⁾; 5) contratti che riferiscono i massimi all'orario contrattuale ⁽⁷⁵⁾; 6) contratti che rapportano i massimi ad una percentuale della normale prestazione annua a tempo parziale ⁽⁷⁶⁾; 7) contratti che consentono l'elasticità fino al raggiungimento dell'orario settimanale del personale impiegato a tempo pieno ⁽⁷⁷⁾.

Maggiorazioni

Quanto, infine, alle modalità compensative dell'elasticità in aumento della prestazione, che la legge individua nel 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto ⁽⁷⁸⁾, si va dai contratti che prevedono una maggiorazione in percentuale della retribuzione, in rapporto alla paga oraria o globale ⁽⁷⁹⁾, che non prevedono maggiorazioni se non al superamento di dati limiti ⁽⁸⁰⁾, a quelli che consentono il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o il compenso secondo il lavoro straordinario ⁽⁸¹⁾, nonché una maggiorazione fino alla concorrenza di un indice dell'orario settimanale di lavoro del personale a tempo pieno ⁽⁸²⁾.

⁽⁶⁷⁾ V., ad esempio, il CCNL Elettrici (72 ore).

⁽⁶⁸⁾ Cfr. art. 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

⁽⁶⁹⁾ V. ad esempio, il CCNL Industria chimica, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Industria alimentare, il CCNL Alimentazione artigiana.

⁽⁷⁰⁾ V., ad esempio, il CCNL Logistica, che fissa il limite al 20%, e il CCNL Commercio, che fissa il limite del 30%.

⁽⁷¹⁾ V., ad esempio, il CCNL Edilizia, in cui la variazione "è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale".

⁽⁷²⁾ CCNL Bancari: 2 ore al giorno.

⁽⁷³⁾ CCNL Elettrici: 34 ore.

⁽⁷⁴⁾ CCNL Autostrade: 16 ore se l'orario è distribuito su base mensile e 192 ore se è distribuito su base annuale; Industria chimica: 25% del lavoro annuo.

⁽⁷⁵⁾ CCNL Giocattoli: 50% dell'orario contrattuale.

⁽⁷⁶⁾ V. i due CCNL Metalmeccanici: 25%.

⁽⁷⁷⁾ CCNL Trasporto a fune.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. art. 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

⁽⁷⁹⁾ CCNL Edilizia, CCNL Energia-petrolio, CCNL Gomma-plastica, CCNL Logistica: retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

⁽⁸⁰⁾ Ad esempio, nel CCNL Autostrade scatta la trasformazione delle ore eccedenti i riposi compensativi, fermo restando la sola maggiorazione del 50% sulla retribuzione globale oraria di fatto, aumentata di 1/12 di tredicesima e 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento della prestazione

⁽⁸¹⁾ CCNL Bancari.

⁽⁸²⁾ CCNL Trasporto a fune.

L'istituto delle clausole elastiche è espressamente inserito in quattro degli integrativi esaminati ⁽⁸³⁾: a) l'integrativo del Gruppo Gritti si limita a definirle come «la richiesta dell'azienda della variazione in aumento della prestazione lavorativa a tempo parziale» e rimanda per la disciplina all'art. 40, lett. c, CCNL Tessile - abbigliamento; b) l'integrativo Ferrero si limita a richiamare quanto previsto dall'accordo precedente (21/07/2011); c) l'integrativo Generali individua come causali per il ricorso a tali clausole “esigenze aziendali” o “richieste provenienti dal lavoratore”, fissa il limite massimo del lavoro supplementare a 170 ore annue e 2 giornaliere e la maggiorazione varia al variare della quantità di ore di lavoro supplementare richieste; d) l'integrativo Reale mutua individua solo il limite di ore di lavoro supplementare, pari a 25 ore annue, e rimanda al CCNL per la disciplina della maggiorazione.

2.4. Clausole flessibili

La contrattazione collettiva regola altresì l'istituto delle clausole flessibili, ora assorbito nella disciplina delle clausole elastiche di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Causali

In ordine alle causali previste per l'apposizione di clausole flessibili si distingue tra: 1) contratti collettivi che fanno riferimento a prestazioni ed iniziative particolari ⁽⁸⁴⁾; 2) contratti che si riferiscono a generici “eventi non programmabili e/o eccezionali” ⁽⁸⁵⁾; 3) contratti che si riferiscono a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico-produttivo, organizzative o sostitutive ⁽⁸⁶⁾; 4) contratti che contemplano emergenze tecniche e/o produttive ⁽⁸⁷⁾; 5) contratti che le rinviengono in specifici periodi o momenti dell'anno ⁽⁸⁸⁾; 6) contratti che le identificano con esigenze di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi ⁽⁸⁹⁾.

Preavviso

Tutti i CCNL prevedono, secondo termini differenti (dalle 72 ore a 10 giorni), anche rispetto alla disciplina legale dell'istituto che prevede un preavviso minimo di due giorni lavorativi ⁽⁹⁰⁾, l'obbligo di preavviso alla modificazione della prestazione in attuazione della clausola di flessibilità.

⁽⁸³⁾ Integrativi Ferrero, Generali, Gritti, Reale mutua.

⁽⁸⁴⁾ V. il CCNL Telecomunicazioni, laddove le riporta, tra l'altre, a campagne pubblicitarie, iniziative promozionali e attività per l'immissione sul mercato di nuovi 30 prodotti/servizi.

⁽⁸⁵⁾ CCNL Elettrici, CCNL Gas e acqua.

⁽⁸⁶⁾ CCNL Turismo, CCNL Logistica, CCNL Trasporto a fune, CCNL Chimica artigiana, CCNL Industria chimica.

⁽⁸⁷⁾ V., ad esempio, CCNL Industria alimentare.

⁽⁸⁸⁾ V. ad esempio, il CCNL Alimentazione artigiana, che le giustifica nei fine settimana, durante le vacanze natalizie e pasquali, o nei periodi di ferie estive e invernali.

⁽⁸⁹⁾ V., tra tutti, il CCNL Legno e arredo.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. art. 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Limite massimo

Quanto alla previsione di un limite massimo alle clausole flessibili si registra la scarsa regolamentazione contrattuale sul punto, essendo la stessa ricondotta a quella del lavoro straordinario. In ogni caso parametri di riferimento, ai fini della definizione di un tetto massimo, sono rappresentati dalla paga oraria ⁽⁹¹⁾ o dalle ore settimanali ⁽⁹²⁾.

Maggiorazione

Per quanto concerne la maggiorazione retributiva, si distingue tra i 1) contratti collettivi che la computano sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo ⁽⁹³⁾; 2) contratti che prevedono una maggiorazione in percentuale sulla paga oraria e in alternativa l'accredito delle ore lavorate nella banca ore ⁽⁹⁴⁾; 3) contratti che prevedono una maggiorazione in percentuale onnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti ⁽⁹⁵⁾; 4) contratti che prevedono una maggiorazione sulla paga oraria, comprensiva di aumenti in rapporto ad altri istituti in vigore al momento della prestazione ⁽⁹⁶⁾.

Tale istituto è presente in tre dei contratti collettivi aziendali ⁽⁹⁷⁾ analizzati: a) l'integrativo Gritti le definisce come «la richiesta dell'azienda della variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale» e, anche in questo caso, rimanda all'art. 40, lett. c, CCNL Tessile - abbigliamento per la disciplina; b) l'integrativo Ferrero richiama la disciplina del precedente integrativo aziendale (21/07/2011); c) l'integrativo Autogrill prevede la sottoscrizione di un "patto di flessibilità" tramite cui regolare la variazione della collocazione temporale della prestazione per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, la variazione della maggiorazione dipende dai giorni di preavviso, minimo due.

2.5. Lavoro supplementare

Nell'ambito della medesima disciplina del part-time, trova specifica regolamentazione l'istituto del lavoro supplementare prestato fino all'orario normale di lavoro, a prescindere dall'attivazione dello stesso nell'ambito delle clausole elastiche.

Quanto ai limiti massimi al suo ricorso, fissato dal legislatore in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate ⁽⁹⁸⁾, si riscontra nella contrattazione collettiva un'ampia varietà regolativa. Nel merito, è possibile operare la seguente suddivisione: 1) contratti collettivi che fissano limiti giornalieri in rapporto alla durata del lavoro part-time ⁽⁹⁹⁾; 2) contratti che fissano un tetto di ore giornaliera

⁽⁹¹⁾ V., ad esempio, il CCNL Logistica: maggiorazione del 20%.

⁽⁹²⁾ V., ad esempio, il CCNL Legno e arredo: 36 ore settimanali.

⁽⁹³⁾ CCNL Metalmeccanico PMI.

⁽⁹⁴⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Legno e arredo.

⁽⁹⁵⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Turismo.

⁽⁹⁶⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Autostrade, che aumenta la maggiorazione del 10% di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo.

⁽⁹⁷⁾ Autogrill, Ferrero, Gritti.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. art. 6, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

⁽⁹⁹⁾ CCNL Telecomunicazioni.

e/o settimanali ⁽¹⁰⁰⁾; 3) contratti che fissano limiti percentuali in rapporto all'orario annuo, per lavoratore part-time ⁽¹⁰¹⁾; 4) contratti che stabiliscono una misura massima al normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno ⁽¹⁰²⁾; 5) contratti che stabiliscono un tetto massimo percentuale rispetto al "normale orario concordato" ⁽¹⁰³⁾; 6) contratti che lo consentono fino al raggiungimento ad un numero prestabilito di ore settimanali e per una quantità data mensile, in rapporto alla normale prestazione del mese ⁽¹⁰⁴⁾.

Quanto alle maggiorazioni retributive previste in caso di lavoro supplementare, si segnalano: 1) contratti collettivi che prevedono maggiorazioni percentuali per le prestazioni rientranti nell'ambito dell'orario giornaliero, mensile e annuo ⁽¹⁰⁵⁾; 2) contratti che prevedono maggiorazioni comprensive degli istituti legali e contrattuali in rapporto alla quota oraria della retribuzione globale, e che non possono superare, annualmente, una percentuale della prestazione ⁽¹⁰⁶⁾; 3) contratti che non ne prevedono, se non al superamento di determinati limiti percentuali della durata del part-time ⁽¹⁰⁷⁾; 4) contratti che lo prevedono per le prestazioni rientranti nell'ambito di una percentuale della differenza tra orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente al tempo pieno ⁽¹⁰⁸⁾; 5) contratti che prevedono una maggiorazione percentuale prestabilita, oltre la quale scatta un'ulteriore maggiorazione ⁽¹⁰⁹⁾; 6) contratti che prevedono o una maggiorazione retributiva o un incremento della banca ore ⁽¹¹⁰⁾.

2.6. Trasformazione da full-time a part-time

In caso di trasformazione da full-time a part-time si possono operare i seguenti raggruppamenti nella contrattazione di rilevanza nazionale: 1) contratti collettivi che consentono che tale passaggio abbia durata predeterminata, con obbligo di comunicazione al lavoratore interessato ⁽¹¹¹⁾; 2) contratti che subordinano la trasformazione al ricorrere di determinate situazioni personali o personalissime, secondo dati criteri di scelta tra situazioni ⁽¹¹²⁾; 3) contratti che richiedono l'esistenza di esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma

⁽¹⁰⁰⁾ CCNL Legno e arredo, CCNL Edilizia.

⁽¹⁰¹⁾ CCNL Elettrici.

⁽¹⁰²⁾ CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁰³⁾ CCNL Operai agricoli, CCNL Impiegati agricoli.

⁽¹⁰⁴⁾ CCNL Metalmeccanici industria, Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁰⁵⁾ CCNL Telecomunicazioni.

⁽¹⁰⁶⁾ CCNL Logistica, CCNL Gomma-plastica.

⁽¹⁰⁷⁾ V., ad esempio, CCNL Elettrici.

⁽¹⁰⁸⁾ V., ad esempio, CCNL Energia e petrolio, CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁰⁹⁾ Vedi, ad esempio, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Operai agricoli, CCNL Metalmeccanici industria.

⁽¹¹⁰⁾ V., ad esempio, CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹¹¹⁾ V., ad esempio, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Energia e petrolio.

⁽¹¹²⁾ V., ad esempio, il CCNL Gas e acqua, che richiede gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero la comprovata necessità di assistenza continua di genitore, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna; il CCNL Autostrade, per cui il personale ne potrà fare richiesta, compatibilmente con le esigenze aziendali, tenuto conto di comprovate esigenze familiari; il CCNL Metalmeccanici PMI: patologie gravi che richiedono terapie salvavita; CCNL Studi professionali; CCNL Chimica artigiana; CCNL Industria chimica.

restando la volontarietà delle parti ⁽¹¹³⁾; 4) contratti che fissano un tetto massimo alle trasformazioni ⁽¹¹⁴⁾; 5) contratti che rimettono alla contrattazione territoriale la disciplina della trasformazione ⁽¹¹⁵⁾.

Maggiore spazio trova la regolazione delle modalità di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, che è presente in diciassette dei quarantuno contratti analizzati. La disciplina contrattuale si occupa di individuare: 1) le causali per richiedere la trasformazione; 2) le procedure con cui va presentata tale richiesta e i criteri per l'accoglimento della stessa; 3) l'indicazione della durata massima laddove non sia già implicitamente prevista nelle causali, come nella maggioranza delle ipotesi di part-time "post maternità".

Per quanto riguarda le causali tale possibilità si riconosce: a) per la necessità di accudire i figli, di solito per questa ipotesi è espressamente indicata la durata massima della trasformazione, agganciata al raggiungimento di una certa età del bambino ⁽¹¹⁶⁾, nella maggior parte dei casi tre anni ⁽¹¹⁷⁾; b) per la necessità di accudire familiari che versano in uno stato comprovato di malattia; c) in caso di patologie acute o croniche, adeguatamente documentate, che interessano lo stesso lavoratore; d) per motivi di studio ⁽¹¹⁸⁾. I contratti del comparto assicurazioni, Generali e Reale mutua, subordinano la possibilità di trasformare il rapporto al raggiungimento di una certa anzianità di servizio, rispettivamente di due e tre anni.

In alcuni contratti le modalità con cui presentare questa domanda vengono proceduralizzate fissando un numero di giorni di preavviso necessari ⁽¹¹⁹⁾, oppure una data di scadenza entro la quale presentare la domanda (entro il 31 gennaio di ogni anno nel C.I.A. Findomestic, entro il 31 ottobre nel C.I.A. San Benedetto).

Per quanto concerne la durata massima della trasformazione le previsioni contrattuali variano da un minimo di 4 mesi (previsto dall'integrativo Autogrill nel caso di gravi esigenze di salute documentate), ad un massimo di 36 mesi, con possibilità di proroga fino a 48 (Integrativo Uni).

Da ultimo possiamo notare l'ipotesi contenuta nell'integrativo del Gruppo Gritti circa la possibilità di trasformazione dei rapporti da part-time a full-time per esigenze di sostituzione di lavoratori assenti per un periodo superiore alle due settimane, tale trasformazione cessa nel momento in cui le ragioni dell'assenza vengono meno.

⁽¹¹³⁾ V., ad esempio, il CCNL Vigilanza.

⁽¹¹⁴⁾ V., ad esempio, il CCNL Gomma-plastica, che la consente entro il limite del 3% del personale dell'unità produttiva, il CCNL Giocattoli: tetto massimo + comprovati problemi di salute del richiedente, o di assistenza del coniuge o parenti, o di malattia.

⁽¹¹⁵⁾ CCNL Impiegati agricoli, CCNL Operai agricoli.

⁽¹¹⁶⁾ I contratti di Banca Popolare di Vicenza, Campari, Coca-cola, Ferrero prevedono tale possibilità solo dopo aver fruito per intero del periodo di astensione o congedo parentale previsto dal contratto.

⁽¹¹⁷⁾ L'integrativo Autogrill prevede espressamente, oltre ai 36 mesi di età dei figli naturali, la possibilità di chiedere la trasformazione per 12 mesi nel caso di adozione di minori al di sotto degli otto anni.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. integrativo Uni.

⁽¹¹⁹⁾ Banca popolare di Vicenza, Pittway, Reale mutua, Sma.

3. Job-sharing

Con riferimento al lavoro ripartito (c.d. *job sharing* o lavoro a coppia), istituto regolato dagli articoli da 41 a 45 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ora abrogati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è stata verificata la regolazione dei seguenti istituti: obbligo di indicazione nel contratto individuale di lavoro della percentuale di prestazione lavorativa spettante a ciascun lavoratore; obbligo di indicazione nel contratto individuale di lavoro della collocazione temporale della prestazione lavorativa; possibilità per i lavoratori di modificare a distribuzione oraria; cadenza dell'informazione preventiva da parte del lavoratore.

Sui ventisei contratti collettivi nazionali di lavoro considerati, diciannove CCNL non prevedono alcuna disciplina del lavoro a coppia, quattro CCNL prevedono una regolazione di dettaglio dei diversi istituti della tipologia contrattuale ⁽¹²⁰⁾, mentre tre CCNL prevedono un richiamo generico alla possibilità di utilizzo del lavoro ripartito per rispondere a specifiche esigenze, ma senza prevederne una disciplina di dettaglio ⁽¹²¹⁾.

Tra i contratti collettivi che disciplinano l'istituto, si riscontra una certa omogeneità regolativa. Nel merito, tutti i contratti collettivi prevedono un'ampia disciplina delle clausole da pattuire nel contratto individuale di lavoro (es. percentuale, collocazione temporale, luogo di lavoro e trattamento economico), nonché obblighi diretti in capo al datore di lavoro e ai lavoratori, tra cui ad esempio l'onere di informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale (clausola presente in tutti e quattro i CCNL), oppure l'obbligo di comunicazione da parte delle aziende agli enti bilaterali del numero di contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente ⁽¹²²⁾.

Tra le discipline particolari, si segnala il CCNL Gas e acqua, che prevede la possibilità di ricorrere alla tipologia contrattuale con carattere sperimentale, finalizzata allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, e il CCNL Autostrade, che si limita a descrivere il lavoro ripartito come strumento per promuovere l'occupazione, specificandone la natura di contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato, per iscritto, tra l'azienda e due lavoratori solidalmente responsabili per la fornitura della prestazione pattuita, con retribuzione corrisposta in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata. Il CCNL Industria alimentare prevede invece che nei casi in cui al viaggiatore o piazzista con contratto a tempo indeterminato cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di nove mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge. In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore o piazzista mediante un contratto di *job sharing*, altre forme equivalenti da individuare ovvero, di adibire il viaggiatore o piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive,

⁽¹²⁰⁾ CCNL Telecomunicazioni, CCNL Turismo, CCNL Giocattoli, CCNL Commercio.

⁽¹²¹⁾ CCNL Gas e acqua, CCNL Autostrade, CCNL Industria alimentare.

⁽¹²²⁾ Es. CCNL Commercio.

ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore o piazzista ad occuparsi in dette mansioni.