



@adapt\_rel\_ind, 22 ottobre 2013

## CCNL Alimentari: breve scheda sulle deroghe concordate sul contratto a termine

di Immacolata Di Stani

**Tag:** #Alimentari, #ContrattazioneCollettiva, #ContrattoTermine, #flessibilità

Il 10 ottobre 2013 Federalimentare e le associazioni industriali ad essa aderenti, insieme con le organizzazioni sindacali nazionali degli alimentaristi FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL hanno firmato un accordo attuativo dei nuovi spazi di flessibilità accordati dal d.lgs. 368/2001 sul lavoro a tempo determinato, così come recentemente modificato dalla legge n. 99/2013.

Nello specifico, le parti hanno modificato l'art. 18 del proprio CCNL, rubricato *disciplina del rapporto a tempo determinato* e apportato novità in tema di *stagionalità* mediante l'art. 19 formulato nell'accordo in esame, dando attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva che la legge n. 99/2013 ha stabilito agli artt. 7, comma 1, lett. c, punto 3 per l'individuazione di ipotesi per le quali non si applicano gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro", e all'art. 7, comma 1, lett. b per l'individuazione di ulteriori ipotesi per la stipula di contratti acausali.

Nella premessa del verbale di accordo, le parti firmatarie riconoscono che il contratto a tempo determinato rappresenta per il settore, un esempio positivo di flessibilità in entrata, di promozione dell'occupazione nonché una buona risposta alle esigenze temporanee di assunzione dei lavoratori. Risulta evidente come la predominanza dell'istituto del contratto a termine, rispetto ad altre tipologie contrattuali, quale la somministrazione, abbia spinto la categoria a modellarlo, fino a giungere ad una sua semplificazione estrema, in cui perdono rilevanza sia gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro, che le causali tipiche, con l'unico limite del rispetto del tetto dei 36 mesi, da intendersi come sommatoria di più contratti a termine con e/o senza la causale.

Di seguito una tabella riepilogativa dei contenuti del nuovo art. 18 del CCNL e dell'art. 19 come da verbale in oggetto, a seguito dell'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva di cui agli artt. 5, comma 3 e 1, comma 1-bis, del d.lgs. n. 368/2001.


<p align="center"><b>D.lgs. 368/2001 (come modificato dalla legge 99/2013)</b></p>	<p align="center"><b>Art. 18 CCNL Alimentari Deroghe sul contratto a termine</b></p>	<p align="center"><b>Art. 19 Stagionalità</b></p>
<p align="center"><b>Art. 5, comma 3 Intervalli temporali</b></p> <p>Previsione della non applicabilità degli intervalli di legge tra più contratti, sia per lavoratori impiegati in attività stagionali che in relazione ad altre ipotesi individuate dal CCNL, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</p>	<p><b>Lavoratori stagionali</b> Non applicazione, per questa categoria, degli intervalli temporali di legge tra più contratti con lo stesso lavoratore, in virtù dell'accordo del 17.03.2008, aventi i requisiti legali. (cfr. all. 30 al CCNL).</p> <p><b>Assunzioni a termine per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, ferie)</b> Non applicazione, per questa tipologia, degli intervalli temporali, da attuarsi con specifica intesa di secondo livello su richiesta di una delle parti.</p> <p><b>Contratti a termine con apposizione di ragioni giustificatrici</b> Riduzione degli intervalli temporali di 5 e 10 giorni, per tutte le tipologie di assunzione a termine, fino a 6 mesi o superiore, che necessitano delle ragioni di cui all'art. 1, comma 1 bis, d.lgs. 368/ 2001</p>	<p><b>Lavoratori stagionali</b> Al fine di favorire un'occupazione stabile anche per questi rapporti stagionali, le parti hanno accordato ad essi una corsia preferenziale, preferendoli ad altre tipologie, inclusa la somministrazione. Per questo motivo, nel caso si rendesse necessario l'assunzione di lavoratori stagionali, i datori si riservano di esaminare preventivamente con le rsu o i comitati esecutivi, il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento stagionale, nel rispetto delle norme sia contrattuali che di legge.</p>
<p align="center"><b>Art. 1, comma 1-bis Acausalità</b></p> <p>Previsione dell'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da organizzazione sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di ulteriori ipotesi di acausalità, oltre a quelle già prescritte dalla legge.</p>	<p><b>Secondo rapporto a tempo determinato</b> Acausalità per il secondo rapporto a tempo determinato con il medesimo datore e non superiore a 12 mesi: tale secondo rapporto, però, non potrà avere durata superiore al primo, comprensivo di proroga e per le stesse mansioni.</p> <p><b>Contratto a termine con soggetti già assunti con contratto a termine</b> Acausalità per rapporto a tempo determinato non superiore a 12 mesi con soggetti che hanno avuto in precedenza altri rapporti nel rispetto delle previsioni inserite nell'art. 1, comma. 1 d.lgs. 368/2001. E' prevista anche l'assenza di intervalli temporali ai sensi dell'art. 7, co. 1, lett. c, punto 3, legge n. 99/2013.</p>	

	<p><b><i>Rispetto dei limite temporale dei 36 mesi</i></b></p> <p>Per tutte le ipotesi di contratto a termine causale o acasale, è previsto il rispetto del limite di durata massima dei 36 mesi, o di quella stabilita in deroga dalla contrattazione collettiva.</p>	
--	--	--

Fonti: D.lgs. 368/2001; Verbale di accordo 10 ottobre 2013 tra Federalimentari, Fai Cisl, Flai- Cgil, Uila- Uil

***Immacolata Di Stani***

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

 @i\_stani