

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

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

# La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione

Responsabile scientifico:

**Michele Tiraboschi**

Coordinatore di progetto:

**Paolo Tomassetti**

Gruppo di ricerca:

**Andrea Chiriatti, Davide Costa, Giulia Rosolen, Serena Santagata, Giulia Tenaglia, Michele Tiraboschi, Giulia Tolve, Paolo Tomassetti**

## INDICE

<i>Lavoro a termine: è vera liberalizzazione?</i> di Michele Tiraboschi.....	3
<i>Abstract</i> .....	4
Il contratto a termine liberalizzato alla prova dei contratti collettivi .....	6
Contratti a termine e somministrazione di lavoro nella contrattazione nazionale...	12
Contratti a termine e somministrazione di lavoro nella contrattazione aziendale...	41

## **Lavoro a termine: è vera liberalizzazione?**

*Col decreto-legge n. 34/2014, approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 12 marzo, il Governo ha varato una drastica liberalizzazione del contratto a termine. In attesa della conversione del decreto-legge resta, tuttavia, da valutare l'esatta portata giuridica e pratica del provvedimento. Infatti, anche a prescindere dalla agibilità sul piano del sistema di relazioni industriali e dei rapporti di forza a livello aziendale, il decreto-legge impatta su un vasto reticolato di intese contrattuali che ne potrebbe paralizzare in modo significativo la piena e convinta applicazione pena l'insorgere di nuovo contenzioso e forse anche di profili di condotta antisindacale.*

*È questa, in effetti, la nostra principale conclusione all'esito di un percorso di ricerca che ha condotto a una dettagliata mappatura delle clausole di utilizzo del contratto a tempo determinato contenute nei principali contratti collettivi di categoria e in alcuni contratti aziendali esemplificativi delle principali casistiche che si potrebbero ora prospettare agli operatori economici e ai loro consulenti legali. Come del resto già evidenziato per le novità in materia di apprendistato (si veda Working Paper ADAPT, 2014, n. 153), anche con riferimento al contratto a tempo determinato l'operatività del decreto è parziale in quanto largamente condizionata dal rispetto di vincoli contrattuali sulle causali di utilizzo e non solo, come da espressa previsione legale, sui vincoli percentuali di utilizzo nei diversi settori produttivi. Circostanza questa che induce a cautela e prudenza anche in ragione del non lineare quadro normativo scaturito dalla riforma che se, per un verso, elimina l'obbligo di motivare le ragioni dell'impiego di un contratto a termine nondimeno ancora prevede, per altro verso, di valutare le causali di utilizzo ai fini dell'esatto conteggio della forza lavoro temporanea presente in azienda (non necessariamente a tempo determinato) ai fini del rispetto delle clausole di contingentamento superate le quali i contratti tornano a essere contra legem e automaticamente considerati a tempo indeterminato.*

**Michele Tiraboschi**  
Università di Modena e Reggio Emilia

## Abstract

**La liberalizzazione del contratto a termine promossa dal decreto-legge n. 34/2014 ha posto molteplici dubbi interpretativi che interessano il rapporto tra legge e contrattazione collettiva.** Il problema riguarda, in particolare, la clausola di contingentamento legale che fissa al 20% il tetto massimo di contratti a termine e che va a sovrapporsi alle percentuali fissate dalla contrattazione, e l'abrogazione dell'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto, ancora previsto da alcuni contratti collettivi.

**La mappatura effettuata sulla contrattazione collettiva di rilevanza nazionale e aziendale dimostra che il problema è tutt'altro che teorico.** Solamente 3 contratti collettivi (Bancari, Agenzie per il lavoro, Metalmeccanici) sui 15 considerati non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine. Negli altri settori, il limite percentuale oscilla da un minimo del 7% (Elettrici) ad un massimo del 35% (Autotrasporti). Inoltre, 9 CCNL prevedono una disciplina specifica delle causali, integrativa a quella precedentemente regolata dal decreto legislativo n. 368/2001. Analogamente, sono 13 i contratti aziendali ad aver introdotto una clausola di contingentamento alla stipula di contratti a termine, con percentuali che oscillano da un minimo dell'8% ad un massimo del 25%. **La stessa contrattazione aziendale, non di rado, interviene vincolando l'utilizzo del lavoro a termine a impegni manageriali di indubbia portata.** Dei 22 contratti aziendali analizzati, 11 disciplinano il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio con contratti a tempo determinato, 4 prevedono clausole di stabilizzazione decorso un certo periodo di tempo e soltanto 1 contratto interviene sull'istituto della proroga.

La domanda con cui gli operatori sono chiamati a confrontarsi e a cui il Legislatore in sedi di conversione del decreto dovrebbe dare risposta è dunque: **le aziende possono applicare il nuovo impianto legislativo, oppure sono tenute ad osservare le previsioni e i limiti che permangono nei contratti collettivi?**

In assenza di specifiche disposizioni che regolino il concorso tra legge e contrattazione collettiva, il presente working paper si propone di chiarire, a partire dall'analisi della dottrina e della giurisprudenza, **quale tra le due fonti debba prevalere e quale margine di discrezionalità hanno le aziende nella scelta del regime applicabile.**

Con riferimento al tetto del 20%, considerata l'apertura della legge in favore della fonte pattizia, in assenza di previsioni contrarie, secondo il gruppo di lavoro ADAPT **il rinvio deve considerarsi dinamico e quindi assorbe quanto definito dalle parti in sede negoziale** precedentemente all'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014. Conseguentemente, la disciplina contrattuale dovrebbe prevalere anche se difforme al precetto legale.

Il secondo problema emerge dal momento che la contrattazione collettiva ha individuato, nel tempo, causali giustificative del ricorso al lavoro a tempo determinato, oggi tuttavia non più necessarie sul piano legislativo, essendo venuto meno l'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto. La conclusione a cui giunge il gruppo di lavoro ADAPT è che **il venir meno di un precetto legale, non può**

**implicare la nullità delle clausole della contrattazione collettiva che detto obbligo continuino a prevedere, in quanto si verrebbe ad alterare l'equilibrio raggiunto dalle parti in sede negoziale e l'autonomia funzionale che l'ordinamento riconosce alla contrattazione collettiva.**

In entrambe le ipotesi, l'azienda che ritenesse il regime legale maggiormente funzionale ai propri interessi potrebbe decidere, con un certo margine di discrezionalità, comunque di procedere alla disapplicazione del contratto collettivo, correndo tuttavia il **rischio di una azione per inadempimento contrattuale e/o per condotta antisindacale.**

A prescindere dalle questioni tecniche che animano il dibattito sul lavoro a termine riformato, la raccolta della contrattazione collettiva potrebbe essere utile al Legislatore, impegnato nella conversione del decreto-legge, per **fare chiarezza su alcuni passaggi controversi del testo di legge.**

Ad esempio, sarebbe quanto mai opportuno un chiarimento che fughi ogni dubbio sul fatto che **la percentuale di contingentamento individuata dal decreto-legge si riferisce alla sommatoria dei contratti a termine privi di causale (lavoratori diretti e somministrati).** Non fosse altro perché, solitamente, le percentuali apposte dalla contrattazione collettiva variano invece in ragione dell'una o dell'altra tipologia contrattuale, nonché in relazione alla sommatoria di entrambe le fattispecie. Ad esempio, il CCNL Terziario fissa il massimale al 20% per i normali contratti a tempo determinato, al 15% per i contratti di somministrazione a termine e al 28% nel caso di utilizzo contemporaneo dei due istituti.

In sede di conversione in legge dovranno poi essere apportati opportuni chiarimenti anche in ordine **all'arco temporale su cui computare il limite del 20%, nonché alla nozione di "organico complessivo"**, tanto in relazione all'individuazione delle tipologie contrattuali (es. gli stessi contratti a termine?) e delle funzioni (es. i dirigenti?) da includere nel computo, quanto in relazione alla specifica articolazione aziendale da considerare (es. sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto dell'impresa, punto vendita oppure l'intera vastità aziendale?). Senza un intervento correttivo, infatti, la dichiarata finalità di riduzione del contenzioso risulterebbe fortemente compromessa in termini operativi. **Nel CCNL Terziario, ad esempio, la percentuale di contingentamento si calcola rispetto all'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.** Gli accordi aziendali dell'industria metalmeccanica, invece, che esercitano il rinvio legale alla contrattazione di rilevanza nazionale in assenza di un intervento da parte del CCNL, specificano sia la base di calcolo temporale per il computo della percentuale (es. triennale alla Lucchini, annuale alla Peg Perego, trimestrale alla Lanfranchi), che le tipologie contrattuali da considerare ai fini della definizione dell'organico complessivo di riferimento. **Alcuni contratti collettivi, ad esempio, considerano nella forza lavoro complessiva anche gli stessi lavoratori assunti con contratto di somministrazione o a tempo determinato;** altri contratti, prendono in considerazione il totale dei dipendenti, escluse le sostituzioni per maternità, i congedi straordinari legge n. 104 del 1992 e tutte le tipologie di aspettativa. In altre aziende, infine, il calcolo viene effettuato solo rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

## **Il contratto a termine liberalizzato alla prova dei contratti collettivi**

Con il decreto-legge n. 34/2014 si assiste, sul piano della successione delle fonti nel tempo, a una evidente liberalizzazione del contratto a termine. In termini di previsione di legge viene infatti meno l'obbligo, precedentemente contemplato dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001, di indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittimano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

La riforma pone tuttavia non solo un (facile) problema di successione tra fonti legali, ma anche una serie di dubbi interpretativi (di non agevole e immediata soluzione) nel raccordo tra fonte legale e fonte contrattuale. Come è facile notare dalla mappatura delle fonti contrattuali che segue, alla liberalizzazione di matrice legale può infatti corrispondere un persistente (o successivo) vincolo giuridico di matrice contrattuale liberamente assunto nell'ambito del sistema contrattuale riconosciuto dalla nostra Costituzione all'articolo 39, comma 1. Difficile, in questi casi, capire quale fonte prevalga e, soprattutto, le relative sanzioni.

Il problema si pone, in particolare, con riferimento a due aspetti: 1) la clausola di contingentamento legale che fissa al 20% il tetto massimo di contratti a termine e che va a sovrapporsi alle percentuali fissate dalla contrattazione; 2) l'abrogazione dell'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto, ancora previsto da alcuni contratti collettivi.

In questo quadro, è quanto mai opportuno chiarire se le previsioni della contrattazione collettiva, ancorché difformi rispetto al rinnovato impianto legislativo, continuino a trovare applicazione, ovvero se sia o meno possibile che una azienda scelga, unilateralmente, di applicare la nuova disciplina del contratto a termine introdotta dal decreto-legge n. 34/2014, disapplicando al contempo le previsioni (e i vincoli) del contratto collettivo di riferimento.

### **Clausola di contingentamento: legge o contratto?**

La previgente disciplina di legge rimetteva alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare limiti percentuali alla stipulazione di contratti a tempo determinato (articolo 10, comma 7, decreto legislativo n. 368/2001). Il decreto-legge n. 34/2014 fissa, per la prima volta, un massimale percentuale, pur tuttavia facendo salvo il rinvio preesistente in favore della contrattazione collettiva. Considerata l'apertura della legge in favore della fonte pattizia, in assenza di previsioni contrarie, il rinvio deve considerarsi dinamico e quindi assorbe quanto definito dalle parti in sede negoziale. La clausola di contingentamento legale, infatti, opera «fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 7», ovvero fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, appunto, precedentemente alla regolazione dello standard da parte della legge.

Analogo problema si era posto, sempre in materia di contratto a termine, con l'entrata in vigore del decreto-legge n. 76/2013. In tal caso non si è discusso della perdurante vigenza di quei contratti collettivi che avessero agito sulla base della previsione del rinvio ridotto ai sensi della legge n. 92/2012, poiché la norma contenente il rinvio legale

agli stessi non era stata toccata<sup>1</sup>. Ancora, a seguito della liberalizzazione del primo contratto a termine ad opera della stessa legge n. 92/2012 e dell'intervento del decreto-legge n. 76/2013 i contratti collettivi antecedenti l'entrata in vigore di tale ultimo decreto hanno mantenuto la propria efficacia stante la perdurante vigenza dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001.

Le previsioni del contratto collettivo potranno essere considerate nulle, diversamente, allorché si siano limitate a rinviare alla norma di legge in termini di mero rinvio. Al di fuori di tali ipotesi, anche tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale prevalente, le clausole contrattuali continuano a trovare applicazione. Così ad esempio è stato per la vicenda dell'abrogazione dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 il quale demandava alla contrattazione collettiva di livello nazionale l'individuazione delle ipotesi in cui fosse legittima l'apposizione del termine oltre a quelle previste tassativamente dalla legge. La Corte di Cassazione, proprio in relazione a tale vicenda, ha affermato che «in tema di contratto di lavoro a termine, le clausole degli accordi collettivi aziendali del 5 aprile 1997 e dell'8 giugno 2000 per i dipendenti RAI, stipulate ai sensi dell'abrogato art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che prevedono ipotesi di apposizione del termine, ulteriori rispetto a quelle legali, rientrano nel regime transitorio previsto dall'art. 11 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e mantengono, dunque, al pari dei contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi»<sup>2</sup>.

### **Acausalità legale e causalità contrattuale**

Il secondo problema emerge dal momento che la contrattazione collettiva ha individuato, nel tempo, causali giustificative del ricorso al lavoro a tempo determinato, oggi tuttavia non più necessarie sul piano legislativo, essendo venuto meno l'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto.

Occorre innanzitutto premettere che la questione, che ora si presenta con maggiore evidenza, era in realtà ipotizzabile già prima della entrata in vigore del decreto-legge n.

---

<sup>1</sup> In questo senso si è espresso M. LOZITO, *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part time e apprendistato professionalizzante*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" IT, 2013, n. 186.

<sup>2</sup> Cass. 3 gennaio 2014, n. 27, in *MGC*, 2014. In senso conforme Cass. 4 luglio 2008, n. 21092, in *MGC*, 2008, 7-8: «In materia di assunzione a termine dei lavoratori subordinati, l'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di identificare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine, continua a trovare applicazione anche a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 368/2001, che pure ne reca la formale abrogazione, in relazione alle clausole dei contratti collettivi di lavoro precedentemente stipulati sotto la vigenza della legge del 1987 ed ancora in corso di efficacia al momento dell'entrata in vigore del citato d.lgs. fino alla scadenza dei contratti collettivi, atteso che la disciplina transitoria, desumibile dall'art. 11 del d.lgs. n. 368, ha proprio la finalità di garantire una transizione morbida tra il vecchio ed il nuovo sistema». Ed ancora Cass. 14 settembre 2012, n. 15455, in *MGC*, 2012; Cass. 15 maggio 1987 n. 4513, in *MGC*, 1987, 5. nella quale si afferma: «Con l'entrata in vigore della legge di ordine pubblico economico n. 98 (di conversione del d.l. n. 16) del 1982, che sanciva il divieto assoluto e generalizzato di concessione di permessi od aspettative per qualsiasi tipo di cure termali - le pregresse clausole pattizie di contrario contenuto (nella specie, art. 77 c.c.n.l. 18 aprile 1980 per i dipendenti di aziende di credito) risultano invalidate per sopravvenuta nullità ai sensi dell'art. 1418 c.c., senza che sia giuridicamente possibile ipotizzarne una automatica reviviscenza, in coincidenza e per effetto della susseguente abrogazione della norma invalidante, ad opera della legge n. 526 del 1982, che ha ripristinato, entro dati limiti e condizioni (accertata necessità ed indifferibilità della terapia idrotermale) la concessione dei permessi in parola».

34/2014 e continua a porsi in relazione ad altri istituti. La contrattazione collettiva, infatti, tradizionalmente interviene sulle tipologie contrattuali integrando, innalzandoli, gli standard fissati dalla legge, a prescindere dall'esistenza di specifiche clausole di rinvio. Ciò in ragione del fatto che l'individuazione del grado di flessibilità e, per converso, di rigidità applicativa delle norme di legge, rientra a pieno titolo nel novero dei termini di scambio negoziale in sede di rinnovo tanto dei CCNL che dei contratti integrativi aziendali. La proceduralizzazione delle prerogative manageriali, al di là degli standard fissati dalla legge, è scambiata, ad esempio, con concessioni sindacali sulla flessibilità organizzativa (orario di lavoro, inquadramento ecc.) e salariale.

Da questo punto di vista, il venir meno di un precetto legale, nel caso di specie corrispondente con l'obbligo di motivare l'apposizione del termine al contratto di lavoro, non può implicare la nullità delle clausole della contrattazione collettiva che detto obbligo continuano a prevedere, in quanto si verrebbe ad alterare non solo l'equilibrio raggiunto dalle parti in sede negoziale, ma anche l'autonomia funzionale che l'ordinamento giuridico, materiale e positivo, riconosce alla contrattazione collettiva. Il rapporto tra legge e contratto collettivo deve invero essere letto alla luce della copertura costituzionale di cui gode la fonte pattizia, nonostante l'inattuazione della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione, con la conseguenza che il legislatore non può sancire l'invalidità delle norme collettive *tout court*. Tema questo già affrontato all'alba dell'introduzione del decreto legislativo n. 368/2001. In questa occasione infatti è stata espunta dal testo di legge la previsione che sanciva l'inapplicabilità dei contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della novella proprio per non incorrere in ipotesi di incostituzionalità<sup>3</sup>.

Le regole del contratto collettivo possono, diversamente, considerarsi nulle qualora siano incompatibili con i disposti di legge in virtù di un principio generale dell'ordinamento acquisito non solo per gli ordinari rapporti tra privati, ma anche con riferimento alle regole poste dalla contrattazione collettiva. Ad esempio, la Cassazione ha sancito che «la sospensione dal lavoro, che sia decisa dal datore di lavoro, esonera lo stesso dall'obbligo di corrispondere la retribuzione solo nel caso in cui derivi da accordo specifico, caso fortuito o forza maggiore. La clausola del contratto collettivo che configuri in capo al datore di lavoro quel potere di sospensione, al di fuori delle ipotesi suddette e agganciato invece alla sua sola volontà, è qualificabile come condizione meramente potestativa, e perciò nulla»<sup>4</sup>.

### **Conseguenze della applicazione unilaterale del regime legale**

In entrambe le ipotesi fin qui analizzate, l'azienda che ritenesse il regime legale maggiormente funzionale ai propri interessi potrebbe decidere, con un certo margine di discrezionalità, comunque di procedere alla disapplicazione del contratto collettivo. Ciò in ragione del fatto che finanche l'esercizio di un rinvio legale da parte della autonomia collettiva non produce effetti sulla sfera dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo,

---

<sup>3</sup> Per una ricostruzione completa della vicenda in materia di disciplina transitoria a seguito dell'introduzione del d.lgs. n. 368/2001 si veda M. MOBIGLIA, *Regime transitorio ed efficacia dei contratti collettivi in vigore*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, 1015 ss.

<sup>4</sup> In *RGL*, 2001, II, 62.

che resta limitata ai soggetti aderenti alle parti firmatarie<sup>5</sup>. Tanto premesso, occorre valutare i riflessi che la eventuale scelta dell'azienda di disapplicare la fonte pattizia implicherebbero sul piano della responsabilità contrattuale e delle relazioni sindacali.

Sotto il profilo della responsabilità contrattuale, la scelta dell'azienda di disapplicare la regolazione contrattuale degli istituti del lavoro a termine in favore della nuova disciplina di legge (acausalità e limite percentuale fissato al 20%), implicherebbe conseguenze differenti a seconda che la disciplina contrattuale sia di rilevanza nazionale (CCNL) o aziendale.

Nel primo caso, si avrebbe una responsabilità contrattuale indiretta laddove l'azienda in questione aderisse alla associazione datoriale firmataria del contratto collettivo. In tal caso, più precisamente, i profili di inadempimento riguarderebbero il vincolo associativo tra l'azienda e la propria associazione di rappresentanza, posto che gli statuti delle organizzazioni datoriali impongono il rispetto della politica sindacale e dei contratti collettivi sottoscritti dalla federazione cui l'azienda aderisce. Nella ipotesi in cui la violazione riguardasse la disciplina del contratto aziendale in corso di vigenza, invece, il sindacato potrebbe opporre alla direzione d'azienda la responsabilità contrattuale diretta, per violazione dei termini del contratto.

In ogni caso, inclusa l'ipotesi di assenza di vincoli associativi e di applicazione del contratto collettivo per comportamenti concludenti<sup>6</sup>, la violazione unilaterale da parte dell'azienda della disciplina contrattuale, fosse anche finalizzata al riallineamento allo standard legale, implicherebbe la violazione della clausola di inscindibilità del contratto collettivo applicato, in forza della quale le disposizioni ivi contenute sono correlate ed inscindibili tra loro e, pertanto, non ne è ammessa un'applicazione parziale. Con la conseguenza che per poter fare ricorso al contratto a tempo determinato senza motivazione della causale, oppure per allineare la percentuale di contingentamento al 20%, l'azienda dovrebbe disapplicare l'intero contratto collettivo.

## **I riflessi sul piano delle relazioni sindacali**

Con riferimento alla fattispecie di un contratto collettivo che prevedeva ipotesi di acausalità determinate secondo il rinvio ad esso operato dalla legge n. 92/2012, è stato sostenuto che la stipula del contratto a termine acasale in luogo di quello previsto dal contratto collettivo avrebbe potuto esporre il datore di lavoro vincolato al rispetto dell'autonomia collettiva ad una azione per condotta antisindacale e alla possibilità che venisse emanata una sentenza di conversione del contratto a termine in uno a tempo indeterminato<sup>7</sup>. Benché possibile, appare tuttavia improbabile che un ricorso *ex articolo*

---

<sup>5</sup> M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *DLRI*, 1998, 665 ss.

<sup>6</sup> La Corte di Cassazione è intervenuta sul tema affermando che «l'imprenditore non iscritto all'associazione sindacale che ha stipulato un contratto collettivo di categoria è tenuto ad applicare il contratto collettivo medesimo limitatamente però alla disciplina normativa e retributiva, rispetto alla quale risulti provata una costante applicazione, e non anche relativamente ad una clausola contrattuale specifica, nei cui confronti sia peraltro riscontrabile un espresso rifiuto di adesione, se non risulta inscindibilmente connessa all'intera materia del contratto collettivo medesimo». Cass. 1° dicembre 1994, n. 6435, in *MGC*, 1984, 12.

<sup>7</sup> V. SPEZIALE, *La riforma del contratto nella legge 28 giugno 2012 n. 92*, Working Paper CSDLE "M, D'Antona".IT, 2012, n. 153, con il quale concorda R. VOZA, *Il contratto a tempo determinato*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nei contratti e nel mercato del lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013.

28, legge n. 300/1970, vedrebbe l'azienda soccombere, anche tenuto conto della giurisprudenza prevalente in materia che si è espressa in modo costante sostenendo la sussistenza di una condotta antisindacale in ipotesi di mancato rispetto di quanto stabilito dalla autonomia collettiva richiedendo però, oltre al dato oggettivo, anche la sussistenza di una violazione della buona fede contrattuale.

Così ad esempio il Tribunale di Parma ha affermato che non ogni controversa interpretazione delle disposizioni contrattuali può dare luogo ad un'azione ai sensi dell'articolo 28 St. lav., ritenendo quindi essenziale per integrare gli estremi della condotta antisindacale uno specifico elemento soggettivo da parte del datore che non sussiste quando vi è un legittimo dissenso fondato su argomentazioni serie e reali e sull'interpretazione delle clausole<sup>8</sup>.

Sulla stessa linea, la Pretura di Milano nel 1998 ha sancito che «la violazione di una norma contrattuale può integrare gli estremi della condotta antisindacale quando sia accompagnata da un comportamento imprenditoriale scorretto e contrario al principio della buona fede nei confronti del Consiglio di fabbrica, e sia indirizzata al fine di screditare il sindacato agli occhi dei lavoratori e di metterne in discussione il ruolo in azienda aprendo una crisi al suo interno e nel suo rapporto con la massa dei dipendenti»<sup>9</sup>.

Nello stesso senso ed in termini ancor più netti il Tribunale di Massa con sentenza del 2013 ha affermato che «integra gli estremi della condotta antisindacale il comportamento di una locale camera di commercio che, dopo aver sottoscritto un contratto integrativo decentrato con le parti sociali e le r.s.u. ed averlo regolarmente trasmesso agli organi nazionali di controllo, lo abbia unilateralmente ed arbitrariamente revocato per siglarne uno *ex novo* (con la firma dei soli segretari territoriali di due organizzazioni sindacali), senza aver aperto una nuova contrattazione ed escludendo di fatto sia le r.s.u. che un'altra organizzazione sindacale»<sup>10</sup>.

## **Profili sanzionatori**

Sul piano sanzionatorio, la violazione da parte di una azienda della clausola di contingentamento regolata dal contratto collettivo di riferimento, darebbe luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Ciò in ragione del fatto che la contrattazione collettiva, nell'esercizio del rinvio legale, si sostituisce alla norma di legge e individua un nuovo standard che per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, o perché iscritte alla associazione datoriale firmataria o perché applicano il contratto collettivo volontariamente, ha forza di legge e quindi assorbe anche il

---

<sup>8</sup> «non compete al pretore nella procedura *ex art. 28, l. 20 maggio 1970 n. 300* risolvere ogni tipo di controversia che possa nascere dall'interpretazione o dall'esecuzione di un contratto collettivo. La norma *ex art. 28*, infatti, tutela solo in caso di comportamento «diretto ad impedire e limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale» garantite da norme costituzionali e generali dell'ordinamento od anche da norme di origine contrattuale; in quest'ultimo caso, se la violazione di norme contrattuali è solo indiretta è necessario che l'antisindacalità del comportamento, cioè il suo essere indirizzato ad impedire o limitare il conflitto, risulti in maniera palese e dalle modalità di esecuzione del comportamento stesso e da altre particolari circostanze». Trib. Parma 11 dicembre 1989, in *NGL*, 1989, 526.

<sup>9</sup> Pret. Milano 20 maggio 1981, in *Tributi*, 1981, 651.

<sup>10</sup> Trib. Massa 23 dicembre 2013, Redazione Giuffrè, 2013. In senso conforme, tra le altre, si veda Trib. Torino 19 gennaio 2010, in *RCDL*, 2010, 2, 378; Trib. Torino 22 maggio 2011, in *DRI*, 2011, 3, 743; Trib. Milano 4 luglio 2010, in *RCDL*, 2010, 4, 1006.

regime sanzionatorio previsto dal Legislatore in caso di violazione della fonte eteronoma.

Diverso invece è la ipotesi di *non compliance* con le casuali previste dalla contrattazione. In tal caso, il contratto collettivo opera nella sfera della mera autoregolamentazione di interessi privati di cui «l'ordinamento si limita a regolare, riconoscendola, l'efficacia giuridica»<sup>11</sup>. La inosservanza delle disposizioni contrattuali da parte dell'azienda, non implicherebbe quindi la violazione di norme di legge con funzione autorizzatoria della contrattazione collettiva<sup>12</sup>, ma avrebbe dei riflessi solo sul piano della responsabilità contrattuale per inadempimento, così come evidenziato nei precedenti paragrafi.

---

<sup>11</sup> G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2010, 152-153.

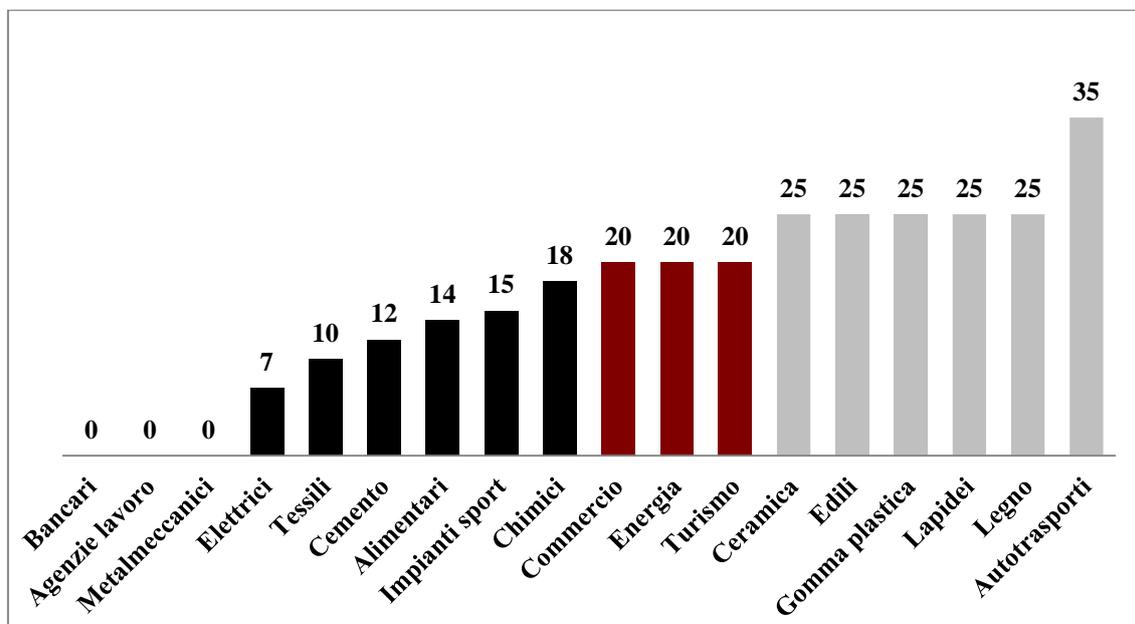
<sup>12</sup> Ancora M. D'ANTONA, cit.; G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit.

## Contratti a termine e somministrazione di lavoro nella contrattazione nazionale

Questo documento presenta i risultati di una mappatura della disciplina del contratto a tempo determinato nella contrattazione collettiva di rilevanza nazionale. In particolare, 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; clausole riguardanti la durata, la disciplina delle proroghe, la stabilizzazione e il diritto di precedenza relative ai rapporti a tempo determinato.

Solamente 3 contratti collettivi (Bancari, Agenzie per il lavoro, Metalmeccanici) su 15 non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine. Come evidenziato nel contributo che precede questa parte, le aziende che applicano detti contratti collettivi dovranno osservare il limite legale del 20% introdotto dal decreto-legge n. 34/2014. Diversamente, le aziende appartenenti agli altri settori potranno continuare ad osservare le percentuali di contingentamento (o i limiti numerici) previste dalla contrattazione collettiva di riferimento. Occorre precisare che le percentuali riportate nel Grafico 1 non sono assolute. Nella maggior parte dei contratti collettivi, esse variano in ragione della dimensione aziendale e della compresenza di rapporti di lavoro in somministrazione i quali, in alcuni casi sono computati nel massimale, e in altri no. Si rinvia alle schede che seguono per maggiori dettagli.

Grafico 1 – Limiti percentuali alla stipula di contratti a termine (%)



Fonte: ADAPT, 2014

Metà dei contratti collettivi considerati prevede una disciplina specifica, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, delle causali per la stipula di contratti a termine. Il resto dei CCNL si limita invece a rinviare alle disposizioni di legge, oppure non disciplina affatto l'istituto. Considerato quanto emerso dall'analisi giurisprudenziale e dottrinale che precede questo documento, è verosimili ritenere che le aziende che applicano i CCNL che prevedono una disciplina specifica delle causali, debbano continuare ad osservarla, anche a fronte della piena liberalizzazione dell'istituto introdotta col decreto-legge n. 34/2014.

Tabella 1 – La disciplina delle causali nei CCNL

Specificazione delle causali	Rinvio alla legge o nessuna previsione
<b>9 CCNL</b>	<b>9 CCNL</b>
Turismo, Autotrasporti, Elettrici, Energia, Gomma plastica, Lapidai, Tessili, Cemento, Ceramica	Commercio, Bancari, Agenzie per il lavoro, Impianti sportivi, Metalmeccanici, Chimici, Edili, Legno, Alimentari

Fonte: ADAPT, 2014

7 contratti su 18 disciplinano il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio a tempo determinato per un certo periodo di tempo (Turismo, Autotrasporti, Metalmeccanici, Energia, Gomma plastica e Lapidai), mentre 7 prevedono disposizioni specifiche e integrative rispetto a quelle legali in ordine alla durata dei rapporti di lavoro a termine (Impianti sportivi, Autotrasporti, Edilizia, Energia, Lapidai, Legno e Tessili). Soltanto 3 contratti collettivi intervengono su entrambi gli istituti (Autotrasporti, Energia, Lapidai).

Tabella 2 – Altri istituti

	Istituto	
	Durata	Diritto di precedenza
Commercio		
Turismo		X
Bancari		
Agenzie lavoro		
Impianti sportivi	X	
Autotrasporti	X	X
Metalmeccanici		X
Chimici		

Edili	X	
Elettrici		
Energia	X	X
Gomma plastica		X
Lapidei	X	X
Legno	X	
Tessili	X	
Cemento		
Ceramica		X
Alimentari		

Fonte: ADAPT, 2014

## Terziario

CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio)		
Istituto	Termine	Somministrazione
Contingentamento	<p>20%</p> <p>Termine + Somministrazione: 28%</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.</p> <p>Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.</p>	<p>15%</p> <p>Termine + Somministrazione: 28%</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.</p> <p>Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.</p>
Causali	<p>Deroga al tetto del 20% per i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto</p>	<p>Deroga al tetto del 20% per i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto</p>

Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Rinvio al II livello per previsioni relative al diritto di precedenza	Rinvio al II livello per previsioni relative al diritto di precedenza
--	---	---

CCNL Turismo																
Istituto	Termine	Somministrazione														
Contingentamento	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Base di computo</i></th> <th><i>N. lavoratori</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 - 4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5 - 9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10 - 25</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>26 - 35</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>36 - 50</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Base di computo</i>	<i>N. lavoratori</i>	0 - 4	4	5 - 9	6	10 - 25	7	26 - 35	9	36 - 50	12	Oltre 50	20%	8% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati
<i>Base di computo</i>	<i>N. lavoratori</i>															
0 - 4	4															
5 - 9	6															
10 - 25	7															
26 - 35	9															
36 - 50	12															
Oltre 50	20%															
Causali	<p>Temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p> <p>Impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate.</p> <p>Adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità.</p> <p>Supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro; lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.</p> <p>Per le coperture di posizione non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività.</p>	<p>Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p> <p>Intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p> <p>Sostituzione di lavoratori assenti.</p> <p>Servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico.</p> <p>Sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.</p>														
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.	La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.														

<b>CCNL Bancari</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	-	5% 8% per imprese fino a 1500 dipendenti
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>CCNL Agenzie per il lavoro</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	Si applicano le previsioni di legge del CCNL/CC applicato dall'utilizzatore	
Causali	Si applicano le previsioni di legge del CCNL/CC applicato dall'utilizzatore	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza		<p>1. Proroghe. Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi. Il periodo temporale dei 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione. Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.</p> <p>2. Stabilizzazione incentivata: a fronte di un contratto di somministrazione a tempo determinato viene riconosciuto un incentivo di 750 euro alla Agenzia che assume il lavoratore a tempo</p>

		indeterminato, indipendentemente si tratti di assunzione <i>ab initio</i> o trasformazione.
--	--	---

<b>CCNL Impianti sportivi</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	15% In luogo della predetta percentuale nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.	15% mensile In luogo della predetta percentuale nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Ai sensi dell'art. 5, comma 4- <i>bis</i> , del d.lgs. n. 368/2001, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata fino a 12 mesi.	-

<b>CCNL Autotrasporti</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa, il personale assunto a termine ai sensi delle causali individuate dal comma 2, alle lettere b), c), d), e), f), g), h), i), non può eccedere mediamente nell'anno la misura del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Comunque, tali limiti possono essere modificati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. in funzione delle specifiche esigenze aziendali.	I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 35% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova
Causali	E' consentita l'apposizione di un	Il contratto di lavoro somministrato

	<p>termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:</p> <p>a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;</p> <p>b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;</p> <p>c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;</p> <p>d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;</p> <p>e) esecuzione di particolari lavori</p> <p>f) sostituzione di lavoratori assenti per ferie;</p> <p>g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;</p> <p>h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa;</p> <p>i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;</p> <p>j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. a), del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;</p> <p>k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- infermità per malattia;</li> <li>- infortunio sul lavoro;</li> <li>- aspettativa;</li> <li>- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;</li> <li>- astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.</li> </ul> <p>L'individuazione di ulteriori causali può avvenire a livello di unità produttiva con le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza di queste, in sede locale con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL.</p> <p>Altre ulteriori ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a livello</p>	<p>è attivabile nei seguenti casi:</p> <p>attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;</p> <p>Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;</p> <p>Per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;</p> <p>Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto</p> <p>Inoltre, è previsto che l'azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:</p> <p>Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi.</p>
--	--	---

	<p>aziendale. Viene individuato, poi, un elenco di casi in cui non è consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato</p>	
<p>Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza</p>	<p>La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 9, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Fermo restando il suddetto termine di un anno, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.</p>	<p>La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto. Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p>

## Industria

CCNL Metalmeccanica Industria		
Istituto	Termine	Somministrazione
Contingentamento	Non sono previsti limiti percentuali ma limiti di durata.	Non sono previsti limiti percentuali ma limiti di durata.
Causali	-	<p>Prevede la possibilità di accedere alla somministrazione a termine senza l'obbligo della causale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per un numero di lavoratori/anno non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (sono utili a tal fine le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente);</li> <li>- per almeno 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione;</li> <li>- per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20%.</li> </ul>
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.	Non sono previsti limiti percentuali ma limiti di durata.

<b>CCNL Chimici</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 18% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, in determinate ipotesi specifiche (vedi punto seguente).</p> <p>Tale percentuale è aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>Le percentuali potranno essere riviste dalle parti aziendali in relazione ad ulteriori esigenze dell'impresa.</p> <p>Si specificano le causali ai fini dell'inclusione dei contratti nei limiti quantitativi:</p> <p>a) esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;</p> <p>b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;</p> <p>c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa.</p> <p>Si specifica che per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa (per le imprese del Mezzogiorno il limite è elevabile a 36 mesi e comunque modificabile a livello aziendale.</p>	<p>Il numero dei 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 medesime ipotesi previste dal contratto a termine.</p> <p>La percentuale è aumentata al 30% in media annua per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno così come individuati dal D.P.R. n. 218 del 6 marzo 1978.</p> <p>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.</p> <p>I limiti percentuali di cui al presente articolo, riferiti alle medesime fattispecie, potranno essere modificati a livello aziendale.</p>
Causali	-	In conformità a quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge è ammessa la stipulazione di contratti di somministrazione a fronte di

		ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-.	I contratti di somministrazione, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, che riguardino lo stesso lavoratore, non devono superare la durata complessiva di 60 mesi in un arco di tempo di 78 mesi.

<b>CCNL Edili</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	Il ricorso ai contratti a termine per le causali diverse da quelle previste all'art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001 non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25 % dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.	Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 (vedi punto seguente) non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.
Causali	In relazione a quanto disposto dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s.m.i., il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Sono riproposti i divieti previsti dalla legge	La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi: 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non

		<p>possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;</p> <p>3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;</p> <p>4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</p> <p>5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;</p> <p>6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p>
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Non è prevista una disciplina particolare se non quella per la stipula, ai sensi dell'Avviso Comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4- <i>bis</i> , del d.lgs. n. 368/2001, dell'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma. Questo potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura prescritta.	Non è prevista una disciplina particolare.

<b>CCNL Elettrici</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del d.lgs. n. 368/2001, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 7% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno	Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003, la percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato con riferimento alle specifiche ipotesi di cui alle lettere a), b), C) e d) del comma 3 dell'art. 16 ( <i>Contratto di lavoro a termine</i> ) non può

	<p>precedente in specifiche ipotesi. La percentuale indicata è aumentata al 9% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal t.u. approvato con dpr 6 marzo 1978, n. 2J8. Le predette percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua per specifiche esigenze con accordo con le competenti organizzazioni sindacali ovvero rsu, se trattasi di singola unità produttiva. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro. Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.</p>	<p>complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. Tale percentuale è aumentata al 12% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con DPR 6 marzo 1978, n. 218. Tali percentuali potranno essere incrementate nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua - per specifiche esigenze con accordo con le competenti Organizzazioni sindacali ovvero RSU, se trattasi di singola unità produttiva, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare e consolidare le attività aziendali. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.</p>
Causali	<p>E' consentita l'assunzione a termine nei limiti previsti :</p> <p>a) esecuzione di particolari commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità (3 specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'azienda;</p> <p>b) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ed all'avvio di processi di riorganizzazione e di riconversione;</p> <p>c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protezione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno</p> <p>d) esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere e manifestazioni o altri eventi particolari (<i>conventions</i>, congressi, ecc.).</p>	<p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>In applicazione dell'art. 20 commi 4 e 5-<i>quater</i> del d.lgs. n. 27612003, come modificati dal d.lgs. n. 2412i012 e dalla legge n. 9212012, le Parti a livello aziendale possono stabilire ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo determinato per le quali non è richiesto il requisito di carattere tecnico produttivo ed organizzativo.</p>
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza e

		necessità, entro 5 giorni dalla stipula del contratto di somministrazione, alla RSU ove esistente, o in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso ai contratti di somministrazione, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati. Una volta l'anno per il tramite dell'Associazione di appartenenza, le imprese forniscono alle Organizzazioni sindacali nazionali, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
--	--	---

<b>CCNL Energia</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Per le fattispecie che riguardano le attività di cantiere e le attività di commessa sopra riportate la percentuale dei lavoratori assunti con contratto a termine, come media annua, non potrà superare complessivamente il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato a ruolo nell'azienda. In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001 e dall'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, il numero dei lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 20%.</p> <p>Relativamente ai contratti a tempo determinato, nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta inteso che possono essere instaurati fino ad un massimo di 10 rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per la medesima fattispecie.</p> <p>In ogni caso il loro numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende. In ogni caso il loro</p>	Relativamente ai contratti di lavoro somministrato a tempo determinato, nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, resta inteso che possono essere instaurati fino ad un massimo di 5 rapporti di lavoro a termine come media annua, sempre per la medesima fattispecie.

	numero non dovrà essere superiore agli occupati a tempo indeterminato nelle aziende.	
Causali	<p>Le causali individuate per ragioni tecniche produttive e organizzative sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esecuzione di un'attività o di un servizio, definiti o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere eccezionale o occasionale;</li> <li>- incremento di attività produttiva in dipendenza di punte eccezionali o di più intensa attività o di <i>start up</i> di nuovi impianti, grandi manutenzioni, ecc.;</li> <li>- sostituzione dei lavoratori assenti con esclusione di quelli assenti dal lavoro per sciopero;</li> <li>- sostituzione di quei lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento, addestramento;</li> <li>- progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotti nonché di analisi e innovazione di processi e metodologie e progetti specifici legati all'esplorazione e sviluppo;</li> <li>- espletamento delle attività connesse alla distribuzione di prodotti petroliferi nell'ambito aeroportuale</li> </ul> <p>b) <i>Attività di cantiere</i> Attività che si esplica nell'ambito della progettazione, dei servizi geotecnici, della costruzione, gestione e manutenzione di impianti e condotte, della perforazione, dei sistemi di produzione galleggianti, nonché per manutenzione mezzi e attrezzature al verificarsi delle seguenti situazioni</p> <p>C) <i>Attività di commessa</i> Progettazione, servizi geotecnici, ricerca, costruzione degli impianti e delle condotte, sistemi di produzione galleggianti, manutenzione e/o gestione di impianti industriali e/o ecologici e condotte - anche governati dal sistema della concessione - posa di condotte e perforazione</p>	
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, una sola	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, rapporti di lavoro

	<p>volta e soltanto se il primo contratto è di durata inferiore a 3 anni; complessivamente, comunque, la durata del contratto stesso e della proroga non devono superare la medesima soglia dei 3 anni (36 mesi). La proroga è ammessa a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato;</p> <p>- deve essere rispettato un intervallo temporale minimo tra un contratto a termine, anche prorogato, e uno successivo. Qualora vengano effettuate 2 assunzioni a termine senza soluzioni di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto a termine.</p> <p>Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, rapporti di lavoro a tempo determinato per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, attività di cantiere e di commessa acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4-<i>bis</i> del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.</p>	<p>in somministrazione per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, attività di cantiere e di commessa acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4-<i>bis</i> del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.</p>
--	---	--

<b>CCNL Gomma plastica</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001 e dall'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31</p>	<p>In relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001 e dall'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro previsti nel presente articolo, non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31</p>

	dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 4 è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 4 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.	dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 4 è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 4 dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.
Causali	Le parti hanno individuato fra le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che - ai sensi di legge - consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione a tempo determinato, rientrano - in via esemplificativa - le seguenti ipotesi: a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; b) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; c) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale; d) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale; e) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario o occasionale; f) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire col normale organico; g) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti.	Le parti hanno individuato fra le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che - ai sensi di legge - consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione a tempo determinato, rientrano - in via esemplificativa - le seguenti ipotesi: a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; b) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; c) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale; d) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale; e) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario o occasionale; f) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire col normale organico; g) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti.
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora	Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora

	la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4- <i>bis</i> , del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.	la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4- <i>bis</i> , del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.
--	---	---

<b>CCNL Lapidei</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1- <i>bis</i> dell'art. 1 del d.lgs. 368/2001 come modificato dalla l. 28 giugno 2012, n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore. In alternativa a quanto descritto	Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1- <i>bis</i> dell'art. 1 del d.lgs. 368/2001 come modificato dalla l. 28 giugno 2012, n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore. In alternativa a quanto descritto, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi: - avvio di una nuova attività; - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione); - rinnovo o proroga di una commessa consistente
Causali	I contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei	I casi in cui può essere concluso il contratto di somministrazione di lavoro sono indicati dall'art. 20 commi 3 e 4 del d.lgs. n 276 del 10

	<p>lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25 % di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avvio di una nuova attività;</li> <li>- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);</li> <li>- rinnovo o proroga di una commessa consistente.</li> </ul>	<p>settembre 2003 e successive modificazioni.</p> <p>I casi in cui è fatto divieto di ricorrere al contratto di somministrazione sono indicati dall'art. 20 comma 5 del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni.</p> <p>Ferme restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.</p>
<p>Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza</p>	<p>Fermo restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.</p> <p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, presso la stessa azienda, considerando anche eventuali periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.</p>	

	<p>Ai sensi dell'art. 1, c. 39, della legge 247/2007 in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato.</p>	
--	---	--

<b>CCNL Legno</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione non potrà complessivamente superare il 25% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tali percentuali comprendono sia i contratti con causale, sia quelli senza. Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopraindicata.</p> <p>Inoltre sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato o somministrazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;</li> </ul>	<p>È consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- allestimento di <i>stands</i> fieristici, show-room;</li> <li>- attività connesse a corners ed esposizioni;</li> <li>- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;</li> <li>- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;</li> <li>- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;</li> </ul> <p>Le parti convengono, altresì, di individuare le ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge 92/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni.</p> <p>Tali ipotesi riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;</li> <li>- l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;</li> <li>- l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;</li> </ul>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;</li> <li>- l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;</li> <li>- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99;</li> <li>- tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto</li> </ul>	
Causali	-	<p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che posso accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.</p>
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Con accordo con le R.S.U. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi. Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di	L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL ogni

	<p>effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-<i>bis</i>, terzo periodo, del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-<i>bis</i>, primo periodo, della citata legge - è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per Territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca il mandato.</p> <p>In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del d.lgs. 368/2001 (così come modificato dalla l. 247/2007, dalla l. 92 del 2012 e dal DI 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-<i>bis</i> dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo Art., sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;</li> <li>b) allestimento di stands fieristici, show-room;</li> <li>c) attività connesse a corners ed esposizioni;</li> <li>d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni.</li> </ul>	<p>dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p>
--	---	---

<b>CCNL Tessili</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Limiti %	<p>Come previsto dall'art. 10, comma 7 del d.lgs. n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche (vedi punto seguente), anche se di durata inferiore a 7 mesi il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;</li> <li>- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.</li> </ul> <p>Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore. Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.</p>	<p>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 utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.</p>
Causali	<p>L'assunzione del lavoratore con contratto a termine avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Vengono specificate le causali per la determinazione dei contratti inclusi nel limite quantitativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;</li> <li>2) particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;</li> <li>3) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;</li> <li>4) attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.</li> </ol> <p>Si prevede che la fase di avvio della nuova attività sia di 12 mesi elevabili a 18 per le aziende del Mezzogiorno.</p>	<p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.</p> <p>In particolare è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore</p>
Durata, proroghe, stabilizzazioni,	Non prevista una disciplina	-

diritto di precedenza	particolare, se non relativa al fatto che in attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, la durata massima del successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo della citata legge - è pari ad un periodo pari 8 mesi	
-----------------------	---	--

<b>CCNL Cemento</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.</p> <p>Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, per le ipotesi sopra indicate, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.</p> <p>La percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.</p>	-
Causali	<p>L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 7 prima parte del d.lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;</li> <li>2. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;</li> <li>3. per fasi di avvio di nuove attività,</li> </ol>	-

	intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.	
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Non prevista disciplina particolare	-

<b>CCNL Ceramica</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con i contratti di lavoro in esame non potrà superare la percentuale del 25%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati in azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, mantenendo una ragionevole distribuzione delle percentuali nei vari siti. Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore derivanti da accordi sindacali aziendali. Sono esenti dalla predetta percentuale del 25% contratti stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività (24 mesi dall'avvio dell'attività) e per ragioni di carattere sostitutivo di durata fino a due mesi o di stagionalità. Tale percentuale è aumentata al 35% in media annua per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6.3.1978 n. 218.</p> <p>L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui al comma 5 è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui al comma 5 dia risultato inferiore a 10, resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.</p>	Vale quanto previsto per il contratto a termine.
Causali	È presente la clausola secondo cui	È presente la clausola secondo cui

	<p>l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene, rispettivamente, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e del d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni</p> <p><i>In un Chiarimento a verbale sono esplicitate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo:</i></p> <p>A) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;</p> <p>B) sostituzione di lavoratori assenti in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;</p> <p>C) sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale;</p> <p>D) sostituzione di lavoratori in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale;</p> <p>E) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, sia di carattere ordinario che straordinario occasionale;</p> <p>F) punte di intensa attività derivante da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;</p> <p>G) progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti.</p>	<p>l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene, rispettivamente, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e del d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni</p>
<p>Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza</p>	<p>Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 40 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.</p>	<p>Vale quanto previsto per il contratto a termine</p>

<b>CCNL Alimentari</b>		
<b>Istituto</b>	<b>Termine</b>	<b>Somministrazione</b>
Contingentamento	<p>Il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, in determinate ipotesi specifiche (vedi punto seguente) e ferme restando le esclusioni di cui all'art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate.</p> <p>L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>La percentuale potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.</p> <p>Si specificano le causali a fronte dell'inclusione dei contratti nei limiti quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;</li> <li>- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;</li> <li>- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;</li> <li>- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;</li> <li>- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;</li> <li>- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.</li> </ul> <p>Per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva e quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.</p>	<p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.</p>

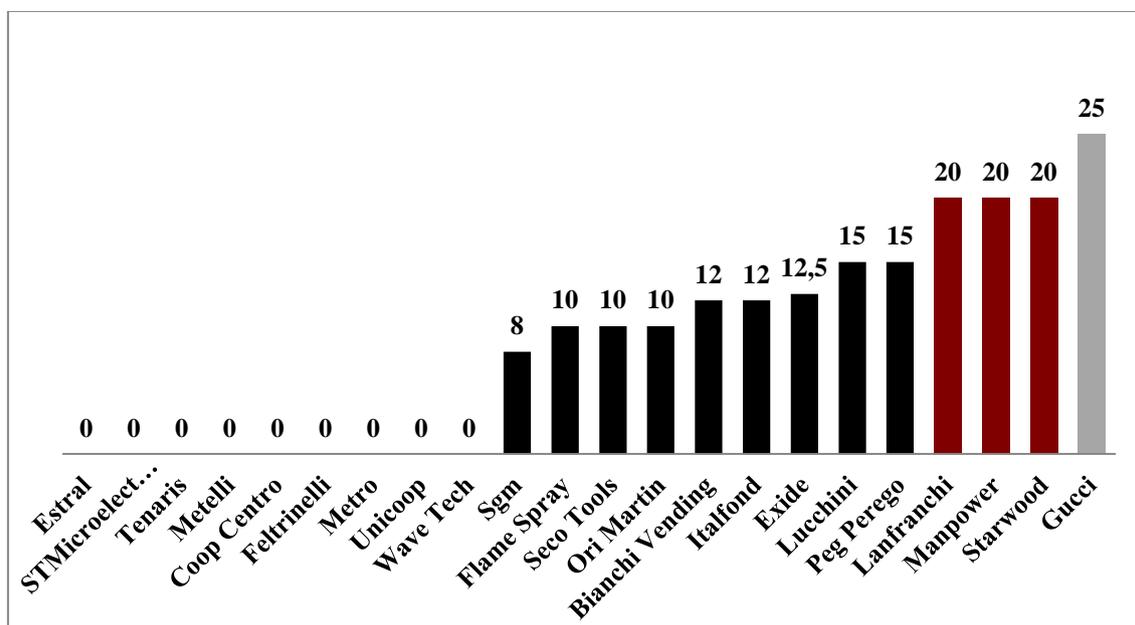
	Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale	
Causali	Nessuna	Non prevista ulteriore disciplina.
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Non prevista ulteriore disciplina.	Non prevista ulteriore disciplina.

## Contratti a termine e somministrazione di lavoro nella contrattazione aziendale

Questo documento presenta i risultati di una mappatura della disciplina del contratto a tempo determinato nella contrattazione collettiva di rilevanza aziendale. In particolare, 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; clausole riguardanti la durata, la disciplina delle proroghe, la stabilizzazione e il diritto di precedenza relative ai rapporti a tempo determinato.

9 contratti aziendali su 22 non prevedono clausole di contingentamento del lavoro a termine. Le rispettive aziende dovranno quindi osservare il limite legale del 20% introdotto dal decreto-legge n. 34/2014. Diversamente, le altre aziende potranno continuare ad osservare le percentuali di contingentamento (o i limiti numerici) previste dal rispettivo integrativo aziendale. Si precisa che nella maggior parte dei casi il massimale percentuale copre sia i contratti a tempo determinato che la somministrazione a termine, ovvero, più genericamente, il lavoro "atipico".

Grafico 1 – Limiti percentuali alla stipula di contratti a termine (%)



Fonte: ADAPT, 2014

Solamente 2 dei contratti considerati intervengono sull'istituto della causale. In particolare, l'integrativo della Coop Centro Italia specifica la nozione di attività di carattere stagionale che insistono in determinati e reiterati periodi dell'anno puntualmente individuati. Nell'integrativo Gucci, invece, le parti concordano sulla

necessità di utilizzare gli strumenti legislativi che consentono di far fronte al carattere stagionale delle vendite ed eventi legati al mondo del lusso e della moda in generale.

Dei 22 contratti aziendali analizzati, 11 disciplinano il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio con contratti a tempo determinato, 4 prevedono clausole di stabilizzazione decorso un certo periodo di tempo e soltanto 1 contratto interviene sull'istituto della proroga.

Tabella 1 – Altri istituti

	Istituti		
	Proroghe	Stabilizzazioni	Diritto di precedenza
<b>Estral</b>			<b>X</b>
<b>STMicroelectronics</b>			<b>X</b>
<b>Tenaris</b>			<b>X</b>
<b>Metelli</b>		<b>X</b>	
<b>Coop Centro</b>		<b>X</b>	
<b>Feltrinelli</b>			<b>X</b>
<b>Metro</b>			<b>X</b>
<b>Unicoop</b>			<b>X</b>
<b>Wave Tech</b>			<b>X</b>
<b>Sgm</b>			
<b>Flame Spray</b>			
<b>Seco Tools</b>		<b>X</b>	
<b>Ori Martin</b>			
<b>Bianchi Vending</b>			<b>X</b>
<b>Italfond</b>			
<b>Exide</b>		<b>X</b>	
<b>Lucchini</b>			
<b>Peg Perego</b>			<b>X</b>
<b>Lanfranchi</b>	<b>X</b>		
<b>Manpower</b>			

<b>Starwood</b>			
<b>Gucci</b>			<b>X</b>

Fonte: ADAPT, 2014

## Industria metalmeccanica

<b>Bianchi Vending Group (2011)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Utilizzo dei lavoratori atipici entro una percentuale dell'organico complessivo (inclusi gli stessi somministrati e gli stessi contratti a termine) pari al 12%	Utilizzo dei lavoratori atipici entro una percentuale dell'organico complessivo (inclusi gli stessi somministrati e gli stessi contratti a termine) pari al 12%
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	L'azienda privilegerà, a parità di competenze tecnico-professionali ed in base all'anzianità di servizio, l'inserimento di lavoratori che abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione per almeno 6 mesi continuativi	L'azienda privilegerà, a parità di competenze tecnico-professionali ed in base all'anzianità di servizio, l'inserimento di lavoratori che abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione per almeno 6 mesi continuativi

<b>Lucchini (2010)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Il numero massimo complessivo di lavoratori, che possono essere contemporaneamente in forza con contratti a termine, subordinati 0 in somministrazione, sarà contenuto di norma, salvo necessita particolari che richiedano soluzioni diverse, nell'ordine del 15% del numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato, calcolato come media nel triennio.	Il numero massimo complessivo di lavoratori, che possono essere contemporaneamente in forza con contratti a termine, subordinati 0 in somministrazione, sarà contenuto di norma, salvo necessita particolari che richiedano soluzioni diverse, nell'ordine del 15% del numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato, calcolato come media nel triennio.
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>Lanfranchi (2012)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	20% della forza lavoro assunta a tempo indeterminato e calcolata su base trimestrale e potrà realizzare	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Fino a 4 proroghe di questi contratti	-

<b>CIA Peg Perego (2010)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	15% calcolata sul numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente	15% calcolata sul numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	In caso di necessità di inserimento in organico di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, si farà riferimento in via prioritaria a quei soggetti che hanno maturato maggior anzianità in azienda, anche tramite la sommatoria di periodi discontinui, per lo svolgimento di mansioni equivalenti	In caso di necessità di inserimento in organico di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, si farà riferimento in via prioritaria a quei soggetti che hanno maturato maggior anzianità in azienda, anche tramite la sommatoria di periodi discontinui, per lo svolgimento di mansioni equivalenti

<b>Estral (2008)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	L'azienda, previa verifica dei carichi di lavoro, confermerà a tempo indeterminato solo i lavoratori che abbiano lavorato con contratto a tempo determinato per un periodo di 12 mesi	L'azienda, previa verifica dei carichi di lavoro, confermerà a tempo indeterminato solo i lavoratori che abbiano lavorato con contratto a tempo determinato per un periodo di 12 mesi

<b>Flame Spray (2010)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	10% unità produttiva	10% unità produttiva
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>Italfond (2008)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Il valore indicativo dei lavoratori atipici si stima nel 12% della forza lavoro	Il valore indicativo dei lavoratori atipici si stima nel 12% della forza lavoro
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>STMicroelectronics (2012)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Coloro che abbiano prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi avranno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, entro i 18 mesi successivi la cessazione del precedente rapporto di lavoro	Coloro che abbiano prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi avranno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, entro i 18 mesi successivi la cessazione del precedente rapporto di lavoro

<b>Tenaris Dalmine (2012)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	L'utilizzo è, di norma, collegato ad

		esigenze di carico impianti e/o attività connesse conseguenti l'incremento dei volumi (ordini/commesse) con un diretto e conseguente aumento della turnazione sugli impianti e maggior attività dei servizi collegati o sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Per le assunzioni a tempo indeterminato l'azienda continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con contratti a termine e in somministrazione e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro in cui operano, e ciò attraverso la partecipazione e l'esito dei corsi di formazione e l'espletamento, positivo, delle mansioni assegnate. In particolare per coloro che si trovano con contratto di somministrazione a termine, la priorità rispondente ai requisiti enunciati in precedenza si perfezionerà a condizione che abbiano operato in azienda da almeno 12 mesi consecutivi nella stessa area o 15 mesi consecutivi se in più aree, oppure 15 mesi ma discontinui, ancorché nella stessa area, nell'arco di 18 mesi.	Per le assunzioni a tempo indeterminato l'azienda continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con contratti a termine e in somministrazione e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro in cui operano, e ciò attraverso la partecipazione e l'esito dei corsi di formazione e l'espletamento, positivo, delle mansioni assegnate. In particolare per coloro che si trovano con contratto di somministrazione a termine, la priorità rispondente ai requisiti enunciati in precedenza si perfezionerà a condizione che abbiano operato in azienda da almeno 12 mesi consecutivi nella stessa area o 15 mesi consecutivi se in più aree, oppure 15 mesi ma discontinui, ancorché nella stessa area, nell'arco di 18 mesi.

<b>Exide (2011)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	12,5% il limite superiore medio annuale di lavoratori con contratto diverso da 'indeterminato' sul totale dei dipendenti, escluse le sostituzioni per maternità, i congedi straordinari L104 e tutti le tipologie di aspettativa	12,5% il limite superiore medio annuale di lavoratori con contratto diverso da 'indeterminato' sul totale dei dipendenti, escluse le sostituzioni per maternità, i congedi straordinari L104 e tutti le tipologie di aspettativa
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Regola di stabilizzazione dei contratti atipici (contratti a termine +	Regola di stabilizzazione dei contratti atipici (contratti a termine +

	interim), dopo 12 mesi di effettiva presenza	interim), dopo 12 mesi di effettiva presenza
--	--	--

<b>Metelli (2008)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Stabilizzazione dei lavoratori e lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione che abbiano trascorso in azienda un periodo di almeno 24 mesi, anche non continuativi, nell'arco di 36 mesi	Stabilizzazione dei lavoratori e lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione che abbiano trascorso in azienda un periodo di almeno 24 mesi, anche non continuativi, nell'arco di 36 mesi

<b>Sgm (2008)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	8% (termine + somministrazione)	8% (termine + somministrazione)
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>Seco Tools (2012)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Limite massimo di utilizzo delle forme di contratto "atipico" pari al 10% della forza lavoro	Limite massimo di utilizzo delle forme di contratto "atipico" pari al 10% della forza lavoro
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Termine dei 36 mesi, anche in forma discontinua, quale periodo entro cui debba intervenire la trasformazione di tali contratti a tempo indeterminato	Termine dei 36 mesi, anche in forma discontinua, quale periodo entro cui debba intervenire la trasformazione di tali contratti a tempo indeterminato

<b>Ori Martin (2008)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	10% intera forza lavoro subordinata occupata nell'unità produttiva (termine + somministrazione)	10% intera forza lavoro subordinata occupata nell'unità produttiva (termine + somministrazione)
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza		

### **Terziario, distribuzione, servizi e varie**

<b>Coop Centro Italia (2008)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Rinvio al CCNL Terziario, distribuzione e servizi	-
Causali	Attività di carattere stagionale	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Graduale stabilizzazione sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore superiore a 30 mesi dalla stipula dell'ultimo contratto di lavoro e la presenza di fabbisogno organizzativo e produttivo dell'unità produttiva in cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro del lavoratore	-

<b>Feltrinelli (2006)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Rinvio al CCNL Terziario, distribuzione e servizi	-
Causali	Rinvio al CCNL Terziario, distribuzione e servizi	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Criteri di riassunzione e stabilizzazione osservati dalle società del Gruppo: 1) aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, riguardo anche alla merceologia trattata, per un periodo di tempo non inferiore a 90 giorni; 2) data di chiusura del	-

	<p>contratto a termine non antecedente dodici mesi rispetto all'insorgere della esigenza di organico; 3) quota riservata a questo diritto di prelazione non superiore al 20% delle necessità di assunzione a tempo indeterminato.</p>	
--	---	--

<b>Gucci (2007)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	<p>È consentita l'instaurazione, per ogni unità produttiva, nel limite del 25% annuo, rispetto al personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di rapporti con contratto a termine.</p> <p>Dalle percentuali di cui sopra sono esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>L'Azienda si impegna comunque a mantenere le assunzioni effettuate con tali tipologie contrattuali nel limite del 30% complessivo annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ferme restando le esclusioni di cui sopra.</p> <p>In casi particolari, quali ad esempio Natale, settimana della moda, fiere e mostre di settore, saldi, la percentuale di cui sopra può essere elevata al 35%.</p>	<p>È consentita l'instaurazione, per ogni unità produttiva, nel limite del 20% annuo, rispetto al personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di rapporti con contratto a termine.</p> <p>Dalle percentuali di cui sopra sono esclusi i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>L'Azienda si impegna comunque a mantenere le assunzioni effettuate con tali tipologie contrattuali nel limite del 30% complessivo annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ferme restando le esclusioni di cui sopra.</p> <p>In casi particolari, quali ad esempio Natale, settimana della moda, fiere e mostre di settore, saldi, la percentuale di cui sopra può essere elevata al 35%.</p>
Causali	<p>Carattere stagionale delle vendite ed eventi legati al mondo del lusso e della moda in generale.</p>	<p>Carattere stagionale delle vendite ed eventi legati al mondo del lusso e della moda in generale.</p>
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	<p>Nel rispetto delle esigenze organizzative e commerciali, è stabilita nella misura del 50% delle esigenze di incremento di organico stabile la quota da riservare al diritto di precedenza per la stabilizzazione in presenza dei seguenti criteri: 1) aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, a seguito di valutazione del responsabile, anche in considerazione della categoria merceologica, per un periodo di</p>	<p>Nel rispetto delle esigenze organizzative e commerciali, è stabilita nella misura del 50% delle esigenze di incremento di organico stabile la quota da riservare al diritto di precedenza per la stabilizzazione in presenza dei seguenti criteri: 1) aver ricoperto con esito positivo mansioni analoghe o equivalenti, a seguito di valutazione del responsabile, anche in considerazione della categoria merceologica, per un periodo di</p>

	tempo non inferiore ai 6 mesi; 2) aver prestato la propria attività nei 12 mesi precedenti alla necessità di incrementare l'organico.	tempo non inferiore ai 6 mesi; 2) aver prestato la propria attività nei 12 mesi precedenti alla necessità di incrementare l'organico.
--	---	---

<b>Gruppo Manpower (2005)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	20% da calcolarsi rispetto al personale in forza, assunto a tempo indeterminato presso tutte le società del Gruppo (è specificato che non rientrano in tale limite le assunzioni a termine effettuate in sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto ex d.lgs. n. 151/2001).	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>Metro Italia Cash and Carry (2007)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	Diritto di priorità per le nuove assunzioni a tempo indeterminato in mansioni fungibili ai lavoratori con contratto a tempo determinato i quali ne facciano richiesta, decorso un periodo continuativo di 18 mesi oppure suddiviso in più contratti di almeno 12 mesi, previa valutazione delle competenze professionali.	-

<b>Gruppo Starwood Italia (2012)</b>		
<i>Istituto</i>	<i>Termine</i>	<i>Somministrazione</i>
Limite percentuale	Viene stabilito che, tenuto conto delle peculiarità del mercato turistico e delle specificità degli	-

	alberghi del gruppo, in Aree non stagionali può essere superato il limite del 20% di assunzioni a tempo determinato per ciascuna unità produttiva, previa definizione mediante accordo a livello territoriale.	
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	-	-

<b>Unicoop (2006)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	-	All'art. 8 viene stabilito che le società che compongono il Gruppo Unicoop Tirreno s'impegnano, per la valenza temporale del presente accordo integrativo, a non utilizzare il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato.
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	I lavoratori assunti, nelle società del Gruppo Unicoop Tirreno, con contratto a tempo determinato, entro 90 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, possono esercitare il diritto di precedenza per una nuova assunzione a tempo determinato. Tale diritto dovrà essere esercitato al termine di ogni contratto a tempo determinato. I lavoratori che abbiano una anzianità, nei vari periodi lavorativi, complessiva superiore a 12 mesi di effettiva presenza all'interno dello stesso canale o società, saranno inseriti in una lista dalla quale le società del gruppo attingeranno, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, per le stesse mansioni e qualifiche, per almeno il 70%.	-

<b>Wave Technologies (2012)</b>		
<b><i>Istituto</i></b>	<b><i>Termine</i></b>	<b><i>Somministrazione</i></b>
Limite percentuale	-	-
Causali	-	-
Durata, proroghe, stabilizzazioni, diritto di precedenza	<p>L'accordo esamina le problematiche connesse alla scadenza dei contratti a tempo determinato in essere. Viene concordato di regolamentare in maniera unitaria tutti i contratti a termine stipulati, vista la necessità di apportare tagli al personale. In particolare, viene riconosciuta ai lavoratori la possibilità di scegliere tra tre opzioni: 1) Risoluzione anticipata del contratto, indennizzata con un importo a titolo di transazione novativa e/o risarcimento pari al netto equivalente a tre mensilità; 2) Richiesta di proroga per ulteriori 9 mesi: dopo 4 mesi, azienda e OO.SS a livello territoriale valutano la sussistenza delle condizioni per la stabilizzazione del rapporto. Qualora non vi siano, il rapporto di lavoro si conclude, senza possibilità di ulteriori proroghe alla scadenza contrattuale (verrà riconosciuta al lavoratore una mensilità aggiuntiva e una ulteriore somma a titolo di transazione novativa e/o risarcimento pari al netto equivalente a tre mensilità). L'azienda riconosce inoltre al lavoratore, per 12 mesi, un diritto di precedenza nelle assunzioni a pari mansioni; 3) Indennizzo ai lavoratori che non aderiscono alla richiesta di proroga, a titolo di transazione novativa e/o risarcimento pari al netto equivalente a 6 mensilità. Ogni soluzione potrà essere adottata solo previo accordo sindacale.</p>	-