



Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, *part-time* e apprendistato professionalizzante

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 186/2013

Marco Lozito 2013
Università degli Studi di Bari
marcloz@inwind.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



**Tendenze della contrattazione nazionale in materia di
contratto a termine, *part-time* e apprendistato
professionalizzante^α**

**Marco Lozito
Università di Bari**

1. Premessa	2
2. Contrattazione collettiva e contratto a termine	4
3. Contrattazione collettiva e <i>part-time</i>	19
4. Contrattazione collettiva e apprendistato professionalizzante ..	29
4.1 <i>segue</i> : la formazione	30
4.2 <i>segue</i> : gli altri profili del rapporto di lavoro	39
5. Osservazioni finali	48

^α Di prossima pubblicazione sulla *Rivista giuridica del lavoro*

1. Premessa

Il presente studio si prefigge l'obiettivo di ricostruire criticamente le principali tendenze regolative dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato concernenti tre fattispecie contrattuali che, per profili diversi, si discostano dal 'tradizionale' rapporto di lavoro subordinato e che sono usualmente definite 'flessibili'¹. Si è ritenuto opportuno, fra i diversi contratti flessibili, concentrare l'indagine sul contratto a termine, a tempo parziale e di apprendistato professionalizzante, poiché l'intervento dell'autonomia collettiva in materia risulta più diffuso, consistente e significativo.

Attraverso la ricostruzione critica delle tendenze principali della contrattazione nazionale, si tratterà, pertanto, un quadro che - integrato con l'attuale assetto normativo, che spesso è il risultato di convulse e contraddittorie modifiche e riforme² - può consentire una valutazione complessiva della disciplina degli istituti contrattuali trattati³.

¹ Per una panoramica delle innumerevoli questioni connesse ai contratti flessibili (denominati anche, in senso atecnico, 'contratti atipici') e, più in generale, alla cosiddetta flessibilità del lavoro (che può realizzarsi anche all'interno del 'tradizionale' contratto di lavoro subordinato o ricorrendo a contratti di lavoro non subordinato), si rinvia, fra gli altri, ad AA. VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* - Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Milano, 2003, M.G. GAROFALO-G. LEONE, a cura di, *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Bari, Cacucci, 2009, L. MARIUCCI, a cura di, *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2006, e M. RUSCIANO-C. ZOPPOLI-L. ZOPPOLI L., *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, Esi, 2006, ove si trovano altri ampi riferimenti in materia.

² La mole degli studi dedicati alla disciplina legale degli istituti considerati è sterminata; in ragione dell'oggetto del presente contributo, nel corso della successiva trattazione verranno richiamati contributi dottrinali relativi alla disciplina negoziale di volta in volta analizzata. Sui profili generali degli istituti considerati in questa ricerca si rinvia, senza pretesa di esaustività e anche per ulteriori richiami, con riferimento al contratto a tempo determinato, a M. BIAGI, a cura di, *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002; S. CIUCCIOVINO, *Il contratto a tempo determinato: la prima stagione applicativa*, in *DLRI*, 2007, 455; G. FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Milano, Giuffrè, 2010; L. MENGHINI, *Il lavoro a termine*, in A. Vallebona, a cura di, *I contratti di lavoro*, Torino, Utet, 2009, 959; L. MENGHINI, *Contratto a termine: nuove regole*, in F. Carinci-M. Miscione, a cura di, *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, *Supplemento a DPL*, 2012, 33, 93; V. SPEZIALE, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *DLRI*, 2001, 361; V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, in Aa. Vv., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro* - Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, 2003, 399; V. SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 153/2012, csdle.lex.unict.it; S. GIUBBONI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nella legge n. 183 del 2010*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 115/2011, csdle.lex.unict.it; R. VOZA, *Il contratto a tempo determinato*, in P. Chieco, a cura di, *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Bari, Cacucci, 2012, 75; R. VOZA,

Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero, in *RGL*, 2012, 663; con riferimento al *part-time*, a Aa.Vv., *Il lavoro a tempo parziale*, a cura di F. LISO, Roma, Luiss edizioni, 2002; C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" It.*, n. 68/2008, csdle.lex.unict.it; M. BROLLO, *La flessibilità del lavoro a tempo parziale e i differenti equilibri fra autonomia collettiva e autonomia individuale*, in *Interessi...*, cit., 233; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, in A. Vallebona, a cura di, *I contratti di lavoro*, Torino, Utet, 2009, 1177; B. CARUSO, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" It.*, n. 11/2003, csdle.lex.unict.it; M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, Napoli, Jovene, 2008; R. DEL PUNTA, *Lavoro a tempo parziale*, in M. Pedrazzoli, coordinato da, *Il nuovo mercato del lavoro. D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 469; V. LECCESE, *A volte ritornano: il 'diritto di ripensamento' nel lavoro a tempo parziale*, in P. Chieco, a cura di, *Flessibilità...*, cit., 2012, 93; R. ROMEI, *Prime riflessioni sulla nuova legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale*, in *ADL*, 2000, 247; V. PINTO, *Lavoro e nuove regole. Dal Libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004; R. VOZA, *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. Curzio, a cura di, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 333; con riferimento all'apprendistato professionalizzante, a M. BARBIERI, *Apprendistato professionalizzante: la leale collaborazione impossibile (per ora)*, in *RIDL*, 2010; F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista. (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico"*, *QuaderniADL*, 2012, n. 11; M. D'ONGHIA, *Il contratto di apprendistato*, in P. Chieco, *Flessibilità...*, cit., 147; D. GAROFALO, *L'apprendistato*, in A. Vallebona, a cura di, *I contratti...*, cit., 1505; M. TIRABOSCHI, *Rilancio dell'apprendistato e somministrazione di lavoro*, in M. Tiraboschi, a cura di, *Il testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Milano, Giuffrè, 278.

³ Nel corso della ricerca che ha condotto alla redazione del presente contributo, sono stati consultati, prevalentemente, gli accordi contrattuali disponibili su www.cnel.it, www.adapt.it, www.diariodelavoro.it, www.dplmodena.it, www.fareapprendistato.it. Si è inoltre tenuto conto, in particolare, delle indagini sulla contrattazione nazionale svolte dal CNEL e dal Diario del Lavoro, ossia, nell'ambito delle prime, dei contributi di L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LEONE e G. ROMA, *L'evoluzione degli istituti contrattuali: la disciplina negoziale dei rapporti di lavoro*, sez. III del Rapporto Cnel su *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia (2000-2001)*, Roma, 2002, 131; L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *L'evoluzione degli istituti contrattuali: la disciplina negoziale dei rapporti di lavoro*, sez. III del Rapporto Cnel su *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo (2002-2003)*, Roma, 2004, 185; L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *L'evoluzione degli istituti contrattuali*, sez. III del Rapporto Cnel su *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro (2004-2005)*, Roma, 2006, 111, www.cesos.org/archivio/LIBRI.htm; L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *Assetti della contrattazione nazionale e decentrata ed evoluzione degli istituti contrattuali in Italia*, sez. III del Rapporto Cnel su *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro (2006-2007)*, Roma, 2009, 75, www.cesos.org/archivio/LIBRI.htm, e L. BELLARDI, V. LECCESE e G. ROMA, *Evoluzione della contrattazione nel 2008-2009*, sez. IV del Rapporto Cnel su *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Rapporto 2008-2009*, Roma, 2010, 122, www.cesos.org/archivio/LIBRI.htm. Nell'ambito delle seconde, dei contributi di V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *La contrattazione di categoria*, in M. Mascini, a cura di, *L'Annuario del lavoro 2008*, Ed. Il diario del lavoro, 2008, 89; V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione di categoria*, in M. Mascini, a cura di, *L'Annuario del lavoro 2009. Le relazioni industriali nell'anno della crisi*,

Nel corso dell'indagine, emergeranno, altresì, parametri utili a verificare se e come è mutato (o potrà mutare nel tempo) l'atteggiamento della contrattazione rispetto agli istituti contrattuali considerati, anche con riferimento ai rinvii legali all'autonomia collettiva, e a valutare, altresì, il rischio, il peso e la portata delle attuali o eventuali deroghe operate attraverso "specifiche intese" di prossimità⁴.

Quanto al grado di analiticità dell'esame effettuato, si è ritenuto opportuno approfondire maggiormente la disciplina negoziale introdotta dai contratti collettivi più recenti, sia nella prospettiva sopra indicata, sia per dar conto in maniera più puntuale delle principali scelte operate dalle parti collettive nell'attuale situazione del mercato del lavoro.

2. Contrattazione collettiva e contratto a termine

Il ruolo e l'azione della contrattazione collettiva in relazione al contratto a tempo determinato sono mutati a seguito del profondo cambiamento del quadro legislativo, avvenuto, come è noto, nel 2001, con il decreto legislativo 6.9.2001, n. 368, che - trasponendo (formalmente) nell'ordinamento italiano la direttiva 99/70/CE - ha abrogato *in toto* la disciplina precedente⁵ e regolato la materia *ex novo*.

Dalla fine del 2001 in poi, i contratti nazionali si sono pertanto mossi nell'ambito della disciplina prevista dal d.lgs. 368/2001, successivamente modificata, con frequenza crescente, da diversi interventi normativi, alcuni dei quali, fra l'altro, hanno introdotto nel predetto decreto legislativo ulteriori rinvii all'autonomia collettiva, sugli aspetti esaminati nel prosieguo. Del resto, in diverse intese precedenti al suddetto decreto, le parti collettive si erano impegnate ad incontrarsi, nell'eventualità di una modifica della disciplina del contratto a tempo determinato, per armonizzare la disciplina contrattuale di tale istituto con le sopravvenute norme di legge⁶.

Ed. Il diario del lavoro, 2009, 127; V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione di categoria*, in M. Mascini, cura di, *L'Annuario del lavoro 2010*, Ed. Il diario del lavoro, 2010, 91; V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione di categoria*, in M. Mascini, a cura di, *L'Annuario del lavoro 2011*, Ed. Il diario del lavoro, 2011, 77, e V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione di categoria*, in M. Mascini, a cura di, *L'Annuario del lavoro 2012*, Ed. Il diario del lavoro, 2012, 81.

⁴ Tali intese, come è noto, sono previste e regolamentate dall'art. 8, d.l. 13.8.11, n. 138, convertito, con modificazioni, con l. 14.9.11, n. 148.

⁵ Nel previgente assetto normativo, costituito, essenzialmente, dalla l. 18.4.62, n. 230, dall'art. 8-*bis*, l. 25.3.83, n. 79, e dall'art. 23, l. 28.2.87, n. 56, la contrattazione collettiva aveva principalmente adempiuto all'importante compito, affidatole dal legislatore, di prevedere le ipotesi di legittima apposizione del termine ulteriori rispetto a quelle elencate tassativamente per legge.

⁶ V., ad esempio, i ccnl Tessili Confapi 20.4.00-19.5.00 ed Edili artigiani 15.6.00.

L'atteggiamento delle parti collettive in relazione al d.lgs. 368/2001 è significativamente differenziato, sia 'nel metodo' che 'nel merito'.

Mentre in alcune categorie l'adeguamento della disciplina contrattuale al mutato assetto legale non è stato operato con il primo rinnovo contrattuale successivo al citato decreto n. 368, ma rinviato ad un momento successivo⁷, in altre le parti collettive hanno operato tale adeguamento alla prima occasione utile⁸. In quest'ultimo ambito, diverse intese hanno ignorato il predetto decreto legislativo ed effettuato, invece, un rinvio all'Accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.1999 annesso alla direttiva 99/70/CE⁹; tuttavia, anche in tali ipotesi, la disciplina adottata, generalmente, ricalca quella prevista dal decreto del 2001 sopra menzionato¹⁰.

Il cambiamento del ruolo della contrattazione collettiva, determinato dal d.lgs. 368/2001, ha in particolare riguardato l'individuazione delle ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro. Da un elenco di attività per le quali era possibile stipulare il contratto a tempo determinato tassativamente previsto per legge e integrabile dalla contrattazione collettiva, si è passati, con il predetto decreto, ad una formula aperta, contenuta nell'art. 1, co. 1, dello stesso. L'ampiezza di tale, nota formula ("ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo")¹¹ ha inciso in maniera rilevante sulla funzione autorizzatoria del ricorso al contratto a tempo determinato, attribuita in precedenza all'autonomia collettiva, in particolare, dall'art. 23, l. 56/1987¹². Il ruolo della contrattazione, in

⁷ V., ad esempio, i ccnl Assicurazioni Ania 18.7.03 e Chimici Confindustria 12.2.02. Cfr., anche per ulteriori riferimenti contrattuali, M. AIMO, *Il contratto a termine alla prova*, in *LD*, 2006, 468 ss.

⁸ V., ad esempio, il ccnl Poste Italiane 11.7.03, il ccnl Turismo Confcommercio 19.7.03 e il ccnl Alimentaristi Confindustria 14.7.03.

⁹ V. G. ROMA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nella contrattazione collettiva di categoria*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Bari, Cacucci, 2008, 1023-1024.

¹⁰ Fra gli altri, v. i ccnl Giocattoli Confindustria 24.6.04, Calzature Confindustria 18.4.04, Tessile abbigliamento moda Confindustria 18.4.04 e Telecomunicazioni 3.12.05. Sul punto, anche per ulteriori riferimenti contrattuali, v. V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *L'evoluzione ...*, cit., 2006, 123.

¹¹ Tale formula, per un verso, è stata integrata, ad opera della l. 133/08, con l'inciso "anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro" e, per altro verso, va considerata alla luce di quanto previsto dal comma 01, introdotto nell'art. 1, d.lgs. 368/01 dalla l. 247/07, che (a seguito di diverse modifiche) così dispone: "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

¹² Va considerato, del resto, che le clausole negoziali relative alle causali giustificatrici del contratto a tempo determinato definite nel precedente assetto legale hanno mantenuto transitoriamente la loro efficacia anche nel mutato quadro normativo, salve diverse intese, ai sensi dell'art. 11, co. 3, d.lgs. 368/01, "fino alla data di scadenza dei contratti collettivi

relazione alle cosiddette causali del contratto a tempo determinato, è divenuto, semmai, quello di delimitare ambiti più ristretti all'interno dell'ampia area individuata dall'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001.

Dopo tale decreto legislativo, nella maggior parte dei casi le intese negoziali confermano la scelta del legislatore di consentire l'apposizione del termine al contratto di lavoro per un'ampia gamma di ipotesi, in quanto non intervengono affatto sul contratto a termine, non disciplinano le causali per le quali è ammesso il ricorso al contratto a tempo determinato, riproducono testualmente la disciplina legale in materia o, infine, rinviando alla stessa¹³. Diversamente, in alcune intese è stato concordato un elenco esemplificativo delle ragioni previste dell'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001, per la legittima apposizione del termine¹⁴. È invece ridotto il numero di accordi che prevedono un elenco tassativo di ipotesi di legittima apposizione del termine (a volte affidando alla contrattazione collettiva di secondo livello la possibilità di individuarne ulteriori, secondo le specifiche esigenze aziendali)¹⁵. Quanto alla tipologia delle 'causali negoziali', la scelta ricade prevalentemente su causali connotate dalla temporaneità e dall'eccezionalità¹⁶.

nazionali di lavoro". Quindi, per un certo lasso temporale successivo al d.lgs. 368/01, era consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato sulla base di causali previste dalla precedente contrattazione, anche, in ipotesi, in assenza delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" richieste dall'art. 1, co. 1, del decreto medesimo (sul punto, v. L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LEONE e G. ROMA, *L'evoluzione...*, cit., 2002, 192 s., anche in relazione ad alcuni problemi applicativi scaturenti dalla formulazione della disposizione da ultimo citata).

¹³ Anche per i rispettivi riferimenti contrattuali, v. M. AIMO, cit., 470, S. CIUCCIOVINO, cit., 497-498, e G. LEONE, *La declinazione dell'eccezionalità nella disciplina del contratto a tempo determinato*, in M.G. Garofalo-G. Leone, a cura di, *La flessibilità...*, cit., 56.

¹⁴ Vedi, fra gli altri, i ccnl Turismo Confcommercio 19.7.03, Turismo Confindustria 2.2.04, Alimentaristi Confapi 6.5.04 (che, peraltro, riprende in parte le causali già definite ai sensi del previgente art. 23, l. 56/87), Acconciatura artigiane 7.7.08, Giornalisti Fieg e Fnsi 22.4.09, Enti culturali, turistici e sportivi Federculture 7.7.09 e Gomma e plastica Confindustria 18.3.10.

¹⁵ V. i ccnl Distribuzione cooperativa 2.7.04, Cemento calce e gesso Confindustria 5.3.04, Cemento calce gesso e malte Confapi 5.5.04, Trasporto Confetra e altre 9.11.06 e Panificatori artigiani 26.4.10 (quest'ultima intesa rinvia la definizione di ulteriori ipotesi alla contrattazione collettiva di livello regionale). Sono presumibilmente tassative anche le elencazioni operate in tal senso dai ccnl Area Meccanica artigiani (che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici) 25.7.11 e Autostrade e trafori Federreti, Fise, Acap 4.8.11, in quanto anch'essi rinviando alla contrattazione regionale l'individuazione di altre ipotesi. Cfr., anche per ulteriori riferimenti contrattuali, M. AIMO, cit., 470 ss.

¹⁶ In alcuni casi vi è, del resto, una preliminare esplicitazione della temporaneità delle causali individuate negozialmente (v., ad esempio, i ccnl Turismo Confcommercio 19.7.02 e Turismo Confindustria 2.2.04); d'altra parte, nell'ambito di una ricostruzione critica delle scelte dell'autonomia collettiva sul punto, è stata evidenziata la presenza anche di 'causali negoziali' non temporanee e non eccezionali (D. GAROFALO, *Riforma e controriforma della*

In materia, la contrattazione collettiva deve peraltro oggi coordinarsi, secondo le modalità di seguito specificate, con la parziale liberalizzazione del primo contratto a termine prevista dalla legge 28.6.2012, n. 92, cd. riforma Fornero¹⁷, sia nel caso in cui l'intervento contrattuale sia precedente rispetto alla legge appena menzionata, sia nel caso in cui, invece, sia avvenuto o debba avvenire successivamente.

Un primo problema riguarda le intese che, precedentemente alla citata riforma, hanno delimitato le ipotesi di accesso al contratto a termine rispetto alla formula adoperata dall'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001. Ebbene, essendo tale disposizione ancora vigente, seppure con esclusivo riferimento al primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi e a quelli successivi al primo, fino ad un nuovo intervento negoziale che tenga conto del mutato quadro normativo pare plausibile ritenere ancora applicabile la predetta disciplina contrattuale, limitatamente però ai contratti a termine 'causali' (ancora regolati, per l'appunto, dall'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001)¹⁸.

In secondo luogo, dopo la riforma Fornero e, in particolare, dopo l'ulteriore modifica dell'art. 1, co. 1-*bis*, del predetto decreto, operata dal d.l. 28.6.2013, n. 76, convertito, con modificazioni, con l. 9.8.2013, n. 99, la contrattazione collettiva ha l'oneroso compito di stabilire, anche a livello aziendale, se e in quali termini modulare l'area dell'acausalità, ossia dell'ambito entro il quale può utilizzarsi il contratto a termine senza indicare le ragioni di cui all'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001.

La riforma Fornero aveva introdotto in materia un rinvio alla contrattazione che può definirsi 'ridotto', in quanto abilitava la stessa ad introdurre, *in luogo* dell'ipotesi di acausalità del primo contratto a termine prevista per legge, ipotesi negoziali di acausalità *solo in determinati casi e nel rispetto di determinati limiti*¹⁹. Con il d.l. 76/2003, invece, il

disciplina del contratto a termine, in M. D'Onghia-M. Ricci, a cura di, *Il contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, Milano, Giuffrè, 2009, 92, cui si rinvia anche per i relativi riferimenti contrattuali).

¹⁷ Ai sensi dell'art. 1, co.1-*bis*, d.lgs. 368/01, introdotto appunto dalla riforma Fornero, per il primo rapporto a tempo determinato non superiore a dodici mesi non è richiesta la sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (di cui all'art. 1, co. 1, del decreto stesso).

¹⁸ Un dubbio sorge, per il vero, con riferimento a quelle intese (v. ccnl Panificatori artigiani 27.4.10) che hanno previsto ipotesi tassative di ricorso al contratto a termine senza fare alcun riferimento all'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/01, con una soluzione che, prescindendo del tutto dal quadro legale previgente, potrebbe ritenersi operativa per tutti i contratti a termine anche dopo la riforma Fornero. Del resto, almeno in linea teorica, non è preclusa la possibilità che, dopo la riforma appena citata, le parti collettive impongano (o meglio ripristinino) la causalità del primo contratto a termine di durata inferiore a 12 mesi.

¹⁹ Le ipotesi di 'acausalità contrattuale', che potevano essere introdotte, in ogni caso, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva,

predetto rinvio è stato sostituito da un rinvio (più) 'ampio', alla luce del quale i contratti collettivi, anche aziendali (stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative) possono *liberamente* individuare ipotesi di acausalità del contratto a termine *ulteriori* rispetto a quelle previste dalla legge.

Ebbene, mentre in alcuni accordi le parti sociali si sono limitate a ribadire quanto disposto dal citato art. 1, co. 1-*bis*, in merito alla cosiddetta 'acausalità *ex lege*' del contratto a tempo determinato²⁰, in altri hanno prontamente ottemperato al rimando legale previsto in materia di acausalità dalla disposizione appena menzionata. Nel senso da ultimo indicato, la contrattazione è intervenuta sia nella vigenza del rinvio legale 'ridotto'²¹, introdotto dalla riforma Fornero, sia dopo il passaggio al rinvio 'ampio', operato dal d.l. 28.6.2013, n. 76²². Vista la particolare rilevanza della questione dell'accesso al contratto a termine, devono peraltro effettuarsi alcune precisazioni in merito alla validità delle clausole contrattuali introdotte dai predetti accordi.

Quanto alla disciplina negoziale prevista prima del d.l. 76/2013, potrebbero ritenersi valide ed efficaci, anche dopo tale decreto, le clausole dell'accordo separato Metalmeccanici 5.12.12, che, sulla base del previgente rimando 'ridotto', rinviano al contratto aziendale l'individuazione di ipotesi di acausalità del contratto a termine. In tal senso, può osservarsi che, nonostante abbia formalmente abrogato il rinvio legale in base al quale tali clausole contrattuali sono intervenute, sostanzialmente il legislatore del 2013 non ha eliminato il predetto rinvio, ma anzi, nei termini sopra evidenziati, lo ha ampliato. Tuttavia, considerata la mancata firma della Fiom-Cgil, potrebbe dubitarsi sull'inclusione di tale accordo fra quelli "stipulati *dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori* e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (corsivo mio), gli unici abilitati, al livello interconfederale, di categoria o ai livelli decentrati, ad intervenire

potevano riguardare assunzioni a termine effettuate nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo e, infine, dal rinnovo o dalla proroga di una consistente commessa. Sui dubbi interpretativi che suscitava il previgente rinvio legale richiamato nel testo, in ragione della sua formulazione, v., fra gli altri, P. TOSI, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in *DRI*, 2012, 964-965, e R. VOZA, *Le oscillazioni...*, cit., 671 ss.

²⁰ In questo senso, v., ad esempio, i ccnl Cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli 5.12.12, Alimentaristi 27.10.12, Elettrici Confindustria 18.2.13 ed Energia concorrente 20.5.13.

²¹ Ccnl Metalmeccanici (non sottoscritto da Fiom-Cgil) 5.12.12.

²² Ccnl Comunicazione informatica Confapi 2.7.13.

in materia dall'art. 1, co. 1-*bis* (anche nella versione poi modificata dal d.l. 76/2013 e tuttora vigente)²³.

Quanto alle scelte contrattuali successive al d.l. 28.6.2013, n. 76, risulta (non meno) controversa la validità della disciplina introdotta dal citato accordo Comunicazione informatica 2.7.13, che, analogamente, rinvia alla contrattazione aziendale o territoriale l'individuazione delle ipotesi negoziali di acausalità del contratto a termine. Sebbene abbiano sottoscritto il predetto contratto dopo il passaggio al predetto rinvio legale 'ampio', operato dal d.l. 76/2013, (anche²⁴) in tema di acausalità le parti negoziali fanno riferimento al d.lgs. 368/2001 "come modificato dalla legge 28.6.2012, n. 92", senza menzionare la successiva modifica operata dal citato decreto-legge del 2013; inoltre, nell'operare il rinvio al livello territoriale, si riferiscono a quanto stabilito "dall'art. 1, comma 1-*bis*, secondo periodo" del d.lgs. 368/2001²⁵. In altri termini, in tale disciplina contrattuale non vi è menzione alcuna del rinvio ('ampio') introdotto dal d.l. 76/2013, con l'art. 1, co. 1-*bis*, lett. *b*), d.lgs. 368/2001. Alla luce di questo, nell'attesa di un auspicabile chiarimento da parte dei soggetti negoziali, si deve plausibilmente ritenere che gli stessi siano intervenuti sulla base di un rinvio legale non (più) vigente alla data della sottoscrizione del ccnl, il che solleva consistenti dubbi sulla validità della clausola contrattuale del ccnl che rimanda alla contrattazione aziendale l'individuazione delle ipotesi di acausalità del contratto a termine.

Tuttavia, non può omettersi di rilevare che, a prescindere dalle osservazioni sopra effettuate, i contratti collettivi aziendali (stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) possono in generale individuare ipotesi negoziali di acausalità del contratto a termine, in quanto, come sopra segnalato, sono direttamente autorizzati a farlo dall'art. 1, co. 1-

²³ Su tale questione, già sollevata dalla dottrina anche con riferimento a precedenti accordi separati, v., fra gli altri, M. AIMO, *Commento sub art. 4, Sez. 4[^], Tit. I (Tipologie contrattuali)*, in M.G. Garofalo-M. Roccella, a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Bari, Cacucci, 2010, 217; più in generale, sulla complessa questione della coesistenza di diversi contratti collettivi nazionali nella stessa categoria, v., fra i tanti, anche per ulteriori riferimenti, A. LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *LD*, 26, e G. PERA, *Note sui contratti collettivi pirata*, in *RIDL*, I, 381.

²⁴ V. *infra* l'analoga questione che solleva il ccnl indicato nel testo in materia di intervalli temporali minimi tra contratti a termine successivi.

²⁵ Tale precisazione non può che riferirsi al previgente quadro normativo, in quanto nella disciplina vigente, introdotta dal d.l. 76/13, il rinvio alla contrattazione in materia di acausalità del primo contratto a termine si colloca, invece, nell'art. 1, co. 1-*bis*, lett. *b*), d.lgs. 368/01.

bis, lett. *b*), d.lgs. 368/2001, introdotto dal d.l. 76/2013, che prevede il più volte richiamato rinvio legale 'ampio'²⁶.

Una particolare attenzione è stata altresì dedicata dall'autonomia collettiva, soprattutto negli ultimi anni, alla stipulazione di contratti a tempo determinato per ragioni sostitutive. Alcune intese sono intervenute con riferimento all'ipotesi di assenza di lavoratori per congedo di maternità, paternità o parentale, rispetto alla quale l'art. 4, co. 1, d.lgs. 151/2001, consente l'assunzione a termine 'anticipata' di *un mese* rispetto al periodo di assenza del lavoratore che deve usufruire del congedo. Sfruttando lo spazio concesso alla contrattazione in tal senso (art. 4, co. 2, d.lgs. 151/2001), le parti negoziali hanno previsto la possibilità di effettuare la predetta assunzione a termine 'anticipata' all'interno di un periodo superiore rispetto a quello di un mese previsto per legge, nell'intento di agevolare l'affiancamento e il passaggio delle consegne tra i due lavoratori²⁷. Del resto, prescindendo da un rinvio legale in tal senso, in molte altre ipotesi la contrattazione ha più in generale consentito, nel caso di ricorso al contratto a termine per ragioni sostitutive, l'affiancamento fra il lavoratore sostituito e il sostituto²⁸.

Dalla fine del 2001 in poi, le parti hanno inoltre adempiuto ai rinvii all'autonomia collettiva, presenti nel d.lgs. 368/2001 (anche in virtù delle modifiche legislative intervenute di seguito), riguardanti aspetti della disciplina del contratto a tempo determinato ulteriori rispetto alle ipotesi di legittima apposizione del termine.

I ccnl hanno individuato, ai sensi dell'art. 10, co. 7, d.lgs. 368/2001, i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a

²⁶ Peraltro, resta ferma la possibilità, ex art. 8, l. 148/11, di ricorrere in materia a specifiche intese di prossimità a livello aziendale o territoriale, ove esse soddisfino criteri e requisiti ivi previsti e, in particolare, non contrastino con la Costituzione e con i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

²⁷ Ccnl Turismo Confcommercio 19.7.03, Trasporti Confetra e altre 9.11.06, Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09, Comunicazione Confapi 2.7.13, Elettrici Confindustria 18.2.13 e Energia concorrente 20.5.13 (i ccnl Gomma e plastica Confindustria 18.3.10 e Ceramica e piastrelle Confindustria 22.10.10 hanno contemplato anche un affiancamento 'in uscita', prima della conclusione della sostituzione).

²⁸ V., ad esempio, il ccnl Autostrade e trafori Federreti, Fise, Acap 4.8.11. Anche in tale ipotesi, alcune intese ammettono la stipulazione del contratto a termine sostitutivo per un periodo che inizia prima dell'assenza e termina dopo il rientro del lavoratore sostituito, per consentire un doppio affiancamento (in questo senso, v. il ccnl Panificatori Fippa e Assopanificatori 1.12.09, il ccnl Area Alimentazione panificazione artigiani 27.4.10 e il ccnl Area Meccanica artigiani - che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici - 25.7.11). In controtendenza si pongono, invece, alcuni contratti (ccnl Area Chimica-Ceramica artigiani - che accorpa Chimici, gomma plastica, vetro, Ceramica, terracotta, *gres*, piastrelle - 25.7.11 e Grafici Confindustria 30.5.11), che modificano in senso restrittivo la precedente disciplina collettiva relativa all'affiancamento fra i lavoratori coinvolti nella sostituzione.

tempo determinato, attraverso le cosiddette 'clausole di contingentamento'²⁹. Rispetto alla diffusa tendenza a confermare limiti numerici e percentuali stabiliti da intese sottoscritte nella vigenza del precedente quadro normativo, in non pochi casi l'autonomia collettiva ha provveduto ad aumentarli (o comunque ad 'ammorbidirli', escludendo dal relativo computo particolari contratti a termine), consentendo così un più ampio ricorso al contratto a tempo determinato³⁰, oppure ha affidato alla contrattazione aziendale la facoltà di elevare le percentuali di contingentamento definite in sede nazionale³¹. Generalmente, risulta confermata la tendenza maggioritaria a fissare un valore percentuale massimo oscillante tra il 12% e il 20% rispetto ai contratti a tempo indeterminato³², anche se, in alcuni casi, vengono individuate percentuali differenziate, inversamente proporzionali rispetto al numero di questi ultimi contratti³³. Fra le clausole negoziali concernenti il profilo dei limiti

²⁹ Per una puntuale ricostruzione critica della disciplina introdotta sul punto dai contratti collettivi nel primo quinquennio di applicazione del d.lgs. 368/01, v. M. AIMO, cit., 478 ss. Va peraltro sottolineato come, a fronte dell'originaria esclusione dall'operatività delle clausole di contingentamento di diverse ipotesi, queste siano state ridotte dalla l. 247/07; successivamente, il d.l. 28.6.13, n. 76, convertito, con modificazioni, con l. 9 agosto 2013, n. 99, integrando l'art. 10, co. 7, d.lgs. 368/01, ha incluso, fra le ipotesi di esenzione, i contratti a termine stipulati "per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi" e quelli sottoscritti "con lavoratori di età superiore a 55 anni".

³⁰ V., ad esempio, i ccnl Imprese Edili Artigiane 1.10.04, Edili Confindustria 20.7.04, Edili Confapi 11.6.04, Cemento calce gesso e malte Confapi 5.5.04, Enti culturali turistici e sportivi Federculture 7.7.09, Assicurazione assistenza Aisa 27.3.09, Impianti sportivi Confcommercio 24.3.09 e Giornalisti Fieg e Fnsi 22.4.09. V. M. AIMO, cit., 480 (ove si trovano ampi rimandi ad altre intese).

³¹ In questo senso dispongono, ad esempio, i ccnl Grafici Confindustria 24.2.04 e Trasporti Confetra e altre 9.11.06, operando una scelta che, come evidenziato dalla dottrina, può plausibilmente innescare una *spinta al ribasso* delle tutele (P. AIMO, cit., 481).

³² Tale tendenza è stata segnalata, con riferimento agli accordi nazionali sottoscritti tra il 2004 e il 2007, da G. ROMA, cit., 1026.

³³ V., fra gli altri, i ccnl Turismo Confindustria 2.2.04, Tessile abbigliamento moda Confindustria 24.4.04, Tessile abbigliamento moda artigiane 21.2.05, Calzature Confindustria 18.5.04 e Autotrasporto Cooperative Unci-Confsal 1.12.10. Quest'ultimo accordo, in ragione delle parti firmatarie, non rientra però fra i "contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi", cui l'art. 10, co. 7, d.lgs. 368/01, rinvia la previsione delle clausole di contingentamento. Dovrebbe quindi escludersi che la disciplina in materia di contingentamento in esso contenuta sia in grado di produrre un effetto legalmente valido, non essendo lo stesso 'autorizzato' ad intervenire in tal senso dalla legge. Tuttavia, ad un'opposta conclusione si perviene ove (applicando la distinzione operata per primo, con riferimento alla disciplina del *part-time*, da V. PINTO, *Lavoro part-time e mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, 281 s.) si includa il predetto rinvio tra quelli *impropri* che, al contrario di quelli *propri*, non autorizzano la contrattazione a stabilire clausole contrattuali integrative della legge, ma affidano alla contrattazione un compito che, in realtà, già possiede. In tal caso, alla selezione dei contratti destinatari del rinvio non può attribuirsi un "reale valore selettivo" (V. PINTO, cit., 281), pena il contrasto con l'art. 39, co. 1, Cost. (U.

quantitativi, risulta ricorrente l'individuazione di un 'minimo garantito' di contratti a tempo determinato stipulabili nell'unità produttiva³⁴, mentre, in un ridotto numero di ipotesi, si è optato per l'introduzione di un limite cumulativo per assunzioni a termine e 'utilizzo' di lavoratori somministrati³⁵ o per l'esenzione dai predetti limiti dei contratti a tempo determinato stipulati in situazioni di difficoltà occupazionale relative a

CARABELLI-V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Padova, Cedam, 2005, parr. 4.1 e 6). Ed invero, nell'esercizio della libertà negoziale assicurata dalla citata previsione costituzionale, qualunque contratto collettivo potrebbe introdurre limiti al ricorso a forme meno tutelate di lavoro, quali il contratto a termine. In analoga prospettiva, si è osservato che la contrattazione, ex art. 39, co. 1, Cost., potrebbe legittimamente introdurre clausole di contingentamento anche in relazione a casi per cui - con una scelta che risulterebbe dunque di dubbia compatibilità rispetto alla predetta norma costituzionale, l'art. 10, co. 7, lett. a), b), c) e d), d.lgs. 368/01 - esclude l'intervento negoziale (v., anche per ulteriori riferimenti, M. AIMO, cit., 482 ss., P. CAMPANELLA, *Contrattazione collettiva e lavoro a termine*, in *Interessi...*, cit., 604, R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 545, S. GIUBBONI, *Contratto a termine e contrattazione*, in *RGL*, I, 2002, 510, e V. SPEZIALE, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *DRI*, 2003, 228; *contra*, S. CIUCCIOVINO, cit., 490 ss.). Del resto, i limiti negoziali all'utilizzo del contratto a termine appaiono migliorativi rispetto alla disciplina legale se la comparazione viene effettuata con riferimento al contratto a tempo indeterminato, "che si presume essere la forma contrattuale più tutelata per il lavoratore" (G. LEONE, cit., 56; cfr. AIMO, cit., 473) e, conseguentemente, l'introduzione degli stessi non dovrebbe essere condizionata ad un'autorizzazione da parte del legislatore. Tuttavia, un'altra parte della dottrina ha assunto, in termini generali, una posizione diversa, che potrebbe condurre ad esiti difformi da quelli sopra prospettati. In particolare, A. ZOPPOLI, *Sull'efficacia soggettiva del contratto collettivo nella disciplina dei rapporti di lavoro "flessibili"*, in M. Rusciano-C. Zoli-L. Zoppoli, a cura di, *Istituzioni...*, cit., 325, è critico rispetto alla distinzione fra rinvii propri e impropri e alla sopra prospettata "cancellazione [parziale] della selezione dei soggetti legittimati a negoziare" (per rilievi critici sulla predetta classificazione dei rinvii legislativi, v. anche M. NAPOLI, *Repliche*, in Aa. Vv., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro - Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*, Milano, 2005, 358); infatti, nel contributo sopra citato, ZOPPOLI dubita che, nell'ambito della disciplina del lavoro flessibile, la relazione tra legge e autonomia collettiva "possa impostarsi secondo lo schema classico della derogabilità *in melius*/inderogabilità *in peius*" (pag. 324), anche in ragione dell'emersione nel quadro legislativo "dell'interesse all'occupazione quale interesse generale" (pag. 325).

³⁴ V., ad esempio, il ccnl Grafici Confindustria 21.5.04, il ccnl Telecomunicazioni 3.12.05 e il ccnl Pmi Tessile, abbigliamento, moda artigiane 21.2.05 e il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 5.3.04 (in quest'ultimo caso, stabilita la percentuale massima di contratti a termine stipulabili e la soglia minima garantita, si rinvia all'accordo sindacale aziendale la possibilità di modificare la predetta percentuale, qualora se ne ravvisi la necessità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali).

³⁵ Per questa opzione, v., ad esempio, il ccnl Laterizi 24.6.13. Sul punto, anche per riferimenti a precedenti intese contrattuali che hanno introdotto il limite cumulativo di cui si è detto nel testo, v. M. AIMO, cit., 478.

determinate aree geografiche³⁶. Inoltre, in diverse intese le parti negoziali definiscono, come richiesto dall'art. 10, co. 7, lett. a), d.lgs. 368/2001, la fattispecie della fase di avvio di nuove attività, in cui non operano i limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a termine stabiliti dai contratti collettivi stessi³⁷ o indicano semplicemente la durata di detta fase³⁸. Non mancano, del resto, accordi che diversificano la durata della fase di avvio di nuove attività in ragione della localizzazione geografica dell'azienda³⁹ e di esigenze specifiche di singoli comparti merceologici ricompresi all'interno della categoria⁴⁰ (come peraltro espressamente previsto dalla norma da ultimo citata) o che consentono una diversificazione della disciplina contrattuale sul punto in ragione delle esigenze specifiche delle singole aziende e/o unità produttive, affidando alle intese sottoscritte in tali sedi la possibilità di elevare la durata della fase di avvio prevista dal ccnl⁴¹.

La contrattazione collettiva, in un primo momento, ha altresì adempiuto al rinvio contenuto nel previgente art. 10, commi 9 e 10, d.lgs. 368/2001, attribuendo in alcune ipotesi il diritto di precedenza ai lavoratori a termine⁴² o incaricando la contrattazione di secondo livello di definire condizioni e modalità di esercizio di tale diritto⁴³. Dopo che la l. 247/2007, a determinate condizioni, ha riconosciuto direttamente il diritto di precedenza ai lavoratori a termine in relazione alle successive assunzioni a tempo indeterminato e ai lavoratori assunti a termine per attività stagionali in relazione alle successive assunzioni a tempo determinato per le medesime attività⁴⁴, la contrattazione nazionale ha, in diversi casi, eliminato le previgenti clausole contrattuali che attribuivano tale diritto in maniera più ampia rispetto a quanto previsto nel mutato quadro normativo⁴⁵, ha imposto limitazioni sostanziali o procedurali più

³⁶ V., ad esempio, i ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08, Ceramica e piastrelle Confindustria 22.10.10 e Vetro Confindustria 9.12.10.

³⁷ V., ad esempio, i ccnl Poste Italiane 11.7.03, Turismo Confcommercio 19.7.02, Alimentaristi Confindustria 14.7.03, Pmi Tessile, abbigliamento, moda Artigiane 21.2.05, Giocattoli Confindustria 24.7.04 e Distribuzione cooperativa 2.7.04.

³⁸ V., fra gli altri, i ccnl Assicurazione-Assistenza Aisa 27.3.09, Vetro Confindustria 9.12.10, Ceramica e piastrelle Confindustria 22.10.10 e Area Tessile-moda artigiani (che accorpa Tessile abbigliamento e calzaturiero, Occhialerie, Pulitintolavanderie) 3.12.10.

³⁹ V., ad esempio, il ccnl Chimici Confindustria 28.5.04.

⁴⁰ V., ad esempio, il ccnl Pmi Tessile-abbigliamento-moda artigiane 21.1.02 e il ccnl Giocattoli Confindustria 24.7.04.

⁴¹ In questo senso dispongono, ad esempio, il ccnl Commercio Confcommercio 2.7.04, il ccnl Distribuzione cooperativa 2.7.04 e il ccnl Chimici Confindustria 28.5.04.

⁴² V., per questo aspetto, il ccnl Turismo Confcommercio 19.5.02, il ccnl Alimentaristi Confindustria 14.7.03 e il ccnl Turismo Confindustria 2.2.04.

⁴³ Ccnl Distribuzione Cooperativa 2.7.04.

⁴⁴ V. l'art. 5, co. 4-*quater*, *quinquies* e *sexies*, d.lgs. 368/01.

⁴⁵ Ccnl Enti culturali turistici e sportivi Federculture 7.7.09.

stringenti rispetto a quelle previste per legge⁴⁶ o, in una prospettiva diversa, ha previsto la non applicazione del generale limite legale complessivo di durata massima di 36 mesi (imposto dall'art. 5, co. 4-*bis*, d.lgs. 368/2001, nel caso di sottoscrizione di diversi contratti a termine fra le stesse parti per lo svolgimento di mansioni equivalenti) qualora il datore di lavoro attribuisca la precedenza nell'assunzione al lavoratore a termine pur non essendo obbligato a farlo per legge o per contratto⁴⁷.

Con riferimento, appunto, alla durata (minima e massima) del rapporto di lavoro a tempo determinato, pochi contratti sono intervenuti 'spontaneamente'⁴⁸. Abbastanza diffuso è invece l'intervento dell'autonomia collettiva in materia a seguito della l. 247/2007, che - introducendo il co. 4-*bis* dell'art. 5, d.lgs. 368/2001 - ha fissato il limite complessivo di 36 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato (comprensivo di proroghe e rinnovi) e ha affidato all'autonomia collettiva il compito di definire la durata di un eventuale contratto a termine stipulabile tra le stesse parti per mansioni equivalenti 'oltre' i 36 mesi. Tale materia è stata disciplinata da alcuni 'avvisi comuni' (espressamente menzionati dalla disposizione da ultimo richiamata)⁴⁹ e dai ccnl. Questi ultimi hanno stabilito la durata del predetto contratto con soluzioni profondamente diverse, attestandosi, in molti casi, su 12 mesi e con una

⁴⁶ V., ad esempio, i ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09, Chimici Confindustria 18.12.09, Panificatori artigiani 27.4.10, Metalmeccanici Confai, non sottoscritto da Fiom-Cgil 3.6.10, Area Meccanica artigiani (che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici) 25.7.11, Area Chimica-Ceramica artigiani (che accorpa Chimici, gomma, plastica, vetro, Ceramica, terracotta, gres, decorazione piastrelle) 25.7.11, Area Tessile-moda artigiani (che accorpa Tessile abbigliamento Calzaturiero, Occhialerie e Pulitintolavanderie) 3.12.10, Ceramica e piastrelle Confindustria 22.10.10 e Autostrade e trafori Federreti, Fise, Acap 4.8.11. Tali accordi, seppure secondo modalità differenti, dal punto di vista oggettivo si muovono nello spazio derogatorio concesso alla contrattazione dall'art. 5, co. 4-*quater*, d.lgs. 368/01, in virtù delle modifiche introdotte dalla l. 6.8.08, n. 133. Tuttavia, nel caso del ccnl separato Metalmeccanici Confai, si ripropone il già segnalato dubbio dell'inclusione di un accordo non sottoscritto da Fiom-Cgil fra quelli stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (gli unici abilitati dall'art. 5 sopra richiamato a derogare il quadro legale).

⁴⁷ In questo senso, v. i ccnl Turismo Confcommercio 20.2.10, Turismo Confesercenti 4.3.10 e Turismo Confindustria 9.7.10.

⁴⁸ I pochi ccnl che hanno regolato tale profilo in assenza di un espresso rinvio legale hanno fissato limiti molto differenziati, che vanno da 6 mesi (rinnovabili) a 48 mesi. Fra questi, v. il ccnl Edili cooperative 24.5.04 e il ccnl Chimici Confindustria 10.5.06. Anche per ulteriori riferimenti, si rimanda a G. ROMA, cit., 1028-1029.

⁴⁹ V., fra gli altri, l'Avviso comune per l'Industria 10.4.08 (che prevede una durata di 8 mesi, incrementabile dai contratti collettivi) e quello per il Turismo 12.6.08 (8 mesi, elevabili dalla contrattazione integrativa sino a 12).

generale tendenza ad elevare tale durata nel tempo⁵⁰. Inoltre, a norma dell'art. 5, co. 4-*ter*, introdotto nel d.lgs. 368/2001 dalla l. 247/2007, l'autonomia collettiva ha in diversi casi individuato le attività - ulteriori rispetto a quelle stagionali di cui al d.p.r. 7.10.1963, n. 1525 - rispetto alle quali non trova applicazione il predetto limite massimo complessivo di 36 mesi⁵¹. Pochi contratti hanno invece sfruttato la possibilità, introdotta dalla modifica operata sul testo dell'art. 5, co. 4-*bis*, d.lgs. 368/2001, dalla l. 6.8.2008, n. 133, di escludere l'operatività del predetto limite massimo di 36 mesi⁵².

Vi sono, inoltre, diversi contratti che, alla maturazione di determinati requisiti, introducono il diritto alla stabilizzazione (ossia all'assunzione a tempo indeterminato) del lavoratore assunto con contratto a termine. Il diritto alla stabilizzazione viene generalmente attribuito ai lavoratori a tempo determinato che, sommando i periodi in cui hanno svolto le stesse mansioni o mansioni equivalenti presso un'azienda (anche attraverso la somministrazione di manodopera), raggiungono un certo lasso di tempo (44 mesi)⁵³.

⁵⁰ V., ad esempio, i ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08, Alimentaristi Confindustria 17.3.08, Calzaturieri Confindustria 2.7.08, Edili Confapi 1.7.08, Edili Confindustria 18.6.08, Giornalisti Fieg e Fnsi 22.4.09, Impianti sportivi Confcommercio 24.3.09, Panificatori Fipa, Assopanificatori 1.12.09, Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09, Turismo Confindustria 9.7.10, Panificatori Artigiani, 27.4.10 Area Meccanica artigiani (che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici) 25.7.11, Area Legno-lapidei artigiani (che accorpa Legno, arredamento, mobili e Escavazione lapidei) 27.1.11, Logistica trasporto merci Confetra, Confcooperative, Legacoop Servizi, Agci, Anita, Cna, Unimpresa 26.1.11 e Acconciatura artigiane 3.10.11.

⁵¹ V., ad esempio, i ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08, Alimentaristi Confindustria 17.3.08, Cartai e Cartotecnici Confindustria 4.11.09, Panificatori Artigiani 27.4.10 (che rinvia l'individuazione delle predette attività al livello regionale) e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09 (che rinvia ad un accordo aziendale la concreta individuazione delle attività ulteriori citate nel testo, secondo i principi concordati nel ccnl medesimo). Con riferimento al ccnl da ultimo menzionato, si ripropone il dubbio, analogo a quello segnalato in precedenza in relazione ad altri profili, dell'inclusione di un accordo non sottoscritto dalla Fiom-Cgil fra quelli stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (gli unici abilitati, dall'art. 5, co. 4-*ter*, d.lgs. 368/01, ad individuare le ulteriori attività in relazione alle quali si possono stipulare contratti a termine senza sottostare al limite dei 36 mesi).

⁵² Tale possibilità è stata ad esempio sfruttata dal ccnl Giornalisti Fieg, Fnsi 22.4.09 (che esclude l'operatività del predetto limite per determinate ipotesi causali di ricorso al contratto a termine) e dal ccnl Autostrade e trafori Fedderreti e Fise Acap 4.8.11 (che esclude il predetto limite per determinate figure professionali).

⁵³ V., in questo senso, il ccnl Metalmeccanici Confindustria 20.1.08 (che, in tal modo, fissa indirettamente in 8 mesi la durata dell'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi, ex art. 5, co. 4-*bis*, d.lgs. 368/01, come rilevato da M. AIMO, cit., 214 ss.), il ccnl Energia e petrolio Confindustria 23.3.10, il ccnl Gomma e plastica Confindustria 18.3.10, il ccnl Ceramica e piastrelle Confindustria 22.10.10 e il ccnl Vetro Confindustria 9.12.10.

In un numero consistente di categorie, gli accordi disciplinano l'ulteriore e 'travagliato' profilo degli intervalli temporali minimi che devono intercorrere tra un contratto a termine e il successivo, pena la trasformazione del secondo in contratto a tempo determinato. L'autonomia collettiva è intervenuta in tale ambito, nella maggior parte dei casi, su invito e nei limiti del rinvio ad essa operato dal legislatore⁵⁴.

La durata dei predetti intervalli temporali era originariamente fissata dall'art. 5, co. 3, d.lgs. 368/2001, in 10 giorni per contratti fino a sei mesi e in 20 giorni per contratti superiori a sei mesi. Tale disposizione è stata modificata, innanzitutto, dalla l. 28.6.2012, n. 92 (cd. riforma Fornero), aumentando (rispettivamente, a 60 e 90 giorni) la durata di tali intervalli minimi e affidando alla contrattazione la possibilità di prevedere intervalli ridotti (rispettivamente, di 20 e 30 giorni) in ipotesi specifiche⁵⁵. Successivamente, la l. 7.8.2012, n. 134⁵⁶, ha stabilito l'applicazione dei predetti intervalli ridotti alle attività stagionali, di cui all'art. 5, co. 4-ter, e, senza predeterminare ipotesi specifiche, ha affidato alla contrattazione collettiva la delega ad individuare ulteriori casi di applicazione di tali intervalli ridotti⁵⁷.

Le parti negoziali, in diversi casi, hanno sfruttato tale (più ampia) delega legislativa, individuando le ipotesi di applicazione dei predetti intervalli ridotti⁵⁸. Peraltro, non può non segnalarsi come, in alcuni casi, l'autonomia collettiva sia fuoriuscita dal predetto spazio derogatorio concessole dal legislatore. L'aver convenuto, a livello nazionale,

⁵⁴ Per una puntuale analisi dei recenti interventi negoziali su tale profilo, vedi G. TOLVE, *Dall'accordo del settore turismo ai recenti rinnovi: la successione di più contratti a termine*, in *DRI*, 2013, 809.

⁵⁵ Il legislatore faceva riferimento alle assunzioni a termine effettuate nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo e, infine, dal rinnovo o dalla proroga di una consistente commessa.

⁵⁶ Tale legge ha convertito, con modificazioni, il d.l. 22.6.12, n. 83.

⁵⁷ Rispetto al precedente quadro normativo, insomma, veniva meno la predeterminazione legale delle ipotesi di riduzione negoziale degli intervalli minimi.

⁵⁸ In questo senso sono intervenuti, ad esempio, secondo diverse modalità, l'Accordo sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore turismo del 21.11.12 (seppure con una disciplina transitoria, vigente sino al 30.6.13), i ccnl Alimentaristi 27.10.12, Elettrici Confindustria 18.2.13 ed Energia concorrente 20.5.13, Laterizi 24.6.13, Cooperative di trasformazione di prodotti agricoli 5.12.12, Telecomunicazioni Confindustria 1.2.2013, Panificatori Fippa, Assopanificatori 13.2.13, Elettrici 18.2.13, Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13, Chimica farmaceutica coibentazioni acustiche 4.4.13 e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 5.12.12. Tuttavia, come più volte evidenziato con riferimento ad altri profili, potrebbe dubitarsi dell'inclusione di tale accordo fra quelli stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (gli unici abilitati dall'art. 5, co. 3, d.lgs. 368/01, a derogare il quadro legale).

“l’assenza di intervalli” per determinate tipologie di assunzione a termine⁵⁹, non era - al momento della sottoscrizione degli accordi in questione - un’operazione giuridicamente giustificabile con il richiamo all’art. 5, co. 3, d.lgs. 368/2001, che (prima dell’ultima modifica, di cui si dirà qui di seguito), contemplava la *riduzione* negoziale degli intervalli, ma non la *soppressione* dei medesimi. Un altro scenario si presenta tuttavia all’interprete ove ritenga che l’intento delle parti negoziali sia quello di rimandare l’eliminazione degli intervalli a specifiche ‘intese di prossimità’, di cui all’art. 8, l. 148/2011 (come appare plausibile ad una lettura complessiva delle clausole dei precitati ccnl)⁶⁰. In tale prospettiva, potrebbe essere ammissibile, al livello aziendale o territoriale, la riduzione, per via contrattuale, degli intervalli previsti per legge (salva la verifica delle condizioni imposte per la sottoscrizione degli ‘accordi di prossimità’); ci si dovrebbe, però, interrogare, da un lato, sull’efficacia e sulla vincolatività, per la contrattazione di secondo livello, di clausole del ccnl che ‘prevedono’ le intese di prossimità⁶¹ e, dall’altro, sulla coerenza del comportamento delle parti sociali, che, introducendo nei contratti nazionali le clausole contrattuali sopra citate, avrebbero applicato il predetto art. 8 - o ne avrebbero quantomeno invocato (o ‘evocato’) l’applicazione - dopo essersi impegnate, con la postilla inserita il 21.9.11 nell’*AI Confindustria del 28 giugno* (almeno secondo la lettura prevalente), a non avvalersi della disposizione da ultimo citata.

Ciò chiarito, non può omettersi di ricordare che, come anticipato, il legislatore, con il d.l. 28.6.2013, n. 76, convertito, con modificazioni (relative anche al contratto a termine), con l. 9.8.2013, n. 99, è nuovamente intervenuto in materia, sostituendo l’art. 5, co. 3, d.lgs. 368/2001. Secondo il nuovo testo, gli intervalli minimi sono fissati in 10 e 20 giorni (come nell’originaria versione della norma da ultimo citata) e non si applicano nell’ipotesi di ricorso al contratto a termine per le attività stagionali (di cui all’art. 5, co. 4-ter, d.lgs. 368/2001) e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle oo.ss. dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, in entrambe le ipotesi sopra citate, in ragione di

⁵⁹ Nel senso indicato nel testo dispongono, ad esempio, il ccnl Alimentaristi 27.10.12, il ccnl Cooperative di trasformazione di prodotti agricoli 5.12.12 e il ccnl Panificatori Fippa, Assopanificatori 13.2.13.

⁶⁰ Le clausole cui si fa riferimento nel testo prevedono che l’*assenza di intervalli* sia *realizzata* attraverso specifiche intese al secondo livello di contrattazione, precisando inoltre che tale assenza è finalizzata ad incrementare l’occupazione e la competitività (insomma, ad essere franchi, sembra che dell’art. 8, l. 148/11, manchi solo l’espressa menzione).

⁶¹ Queste ultime, come è noto, non necessitano dell’autorizzazione da parte del ccnl, posto che, anzi, possono derogare, oltre alla legge, proprio la disciplina prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

una modifica apportata dalla l. 9.8.2013, n. 99, in sede di conversione del predetto decreto-legge, non opera neppure il divieto di assunzioni 'successive' a termine (ossia effettuate senza soluzione di continuità), previsto dall'art. 5, co. 4, d.lgs. 368/2001⁶².

Sorvolando sulla schizofrenia del legislatore, in questa sede interessa soprattutto evidenziare che la definizione negoziale di intervalli minimi, operata dalla contrattazione sopra citata in ottemperanza al previgente rinvio legislativo, non deve necessariamente ritenersi 'superata' dalla scelta regolativa effettuata in materia dal legislatore del 2013 con il d.l. 76/2013. Almeno fino ad un nuovo e auspicabile intervento dell'autonomia collettiva in materia, può difatti affermarsi la persistente validità della citata disciplina contrattuale - che riduce (rispettivamente, a 20 e 30 giorni) gli intervalli minimi legali individuati nel previgente quadro normativo - in considerazione del fatto che essa introduce limiti all'utilizzo del contratto a termine più stringenti dei vigenti limiti legali (come ricordato, oggi la durata minima dei predetti intervalli temporali è fissata, rispettivamente, a 10 e 20 giorni)⁶³.

Per la stessa ragione, ossia in considerazione del carattere migliorativo della disciplina contrattuale, sono del resto valide le clausole negoziali, introdotte dopo l'emanazione del predetto decreto legge, che stabiliscono intervalli temporali più lunghi di quelli introdotti da tale decreto⁶⁴⁻⁶⁵. Non può, tuttavia, nascondersi una seria resistenza ad includere in tale ultima categoria il peculiare caso della disciplina contrattuale stabilita in materia dal ccnl Comunicazione Confapi 2.7.13. Se non sfugge qualche elemento, tale accordo avrebbe individuato alcune ipotesi di applicazione degli intervalli temporali di 20 e 30 giorni ('ridotti', se raffrontati ai 60 e 90 giorni previsti in linea generale dalla riforma Fornero) nonostante gli intervalli legali fossero già stati ulteriormente ridotti, qualche giorno prima, dal d.l. 28.6.2013, n. 76, e portati a 10 e 20 giorni. Ebbene, nell'ipotesi in cui il quadro sia questo, sembra plausibile - nell'attesa di un auspicabile intervento chiarificatore delle

⁶² Se, con riferimento all'esclusione degli intervalli minimi nel caso delle attività stagionali, appare curiosa la fattispecie, ammessa dal legislatore, di assunzioni a termine senza soluzione di continuità effettuate per attività stagionali, deve soprattutto evidenziarsi il notevole 'peso' del rinvio con cui si attribuisce alla contrattazione la possibilità di consentire il ricorso a più contratti a termine con lo stesso lavoratore senza alcuna interruzione.

⁶³ *Contra*, nota Min. Lav. 4.10.2013.

⁶⁴ V. nota Min. Lav. 4.10.2013.

⁶⁵ È il caso, ad esempio, del ccnl Trasporti Confetra e altre 1.8.13 (che, peraltro, avrebbe potuto operare tale deroga migliorativa senza citare il rinvio contenuto nell'art. 5, co. 3, d.lgs. 368/01, che costituisce, invece, il necessario presupposto di deroghe contrattuali peggiorative rispetto alla disciplina legale, come, ad esempio, l'eliminazione degli intervalli legali minimi o la definizione di intervalli più brevi di quelli legali).

parti contrattuali - considerare invalida tale disciplina negoziale, in quanto intervenuta sulla base di un rinvio legale non (più) esistente⁶⁶.

3. Contrattazione collettiva e *part-time*

Dopo l'emanazione del d.lgs. 25.2.2000, n. 61, si è assistito ad un'opera di adattamento della disciplina dei contratti collettivi dedicata al lavoro a tempo parziale alla nuova disciplina legale. In particolare, l'intervento della contrattazione si è concentrato sulla 'flessibilizzazione del *part-time*'. L'autonomia collettiva è stata chiamata, soprattutto in virtù dei rinvii presenti nel predetto decreto, poi modificato e integrato da successivi interventi legislativi, ad autorizzare e regolare la variazione della prestazione oraria concordata originariamente. Come è noto, la rilevanza di tale profilo risiede nel fatto che un utilizzo non regolamentato della predetta flessibilizzazione rischia di impedire la possibilità per il lavoratore di conciliare il lavoro a tempo parziale con altri interessi individuali (anche di tipo professionale)⁶⁷.

In particolare, le parti negoziali si sono occupate delle clausole elastiche (che, prima delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 276/2003 al d.lgs. 61/2000, erano quelle clausole che, ove previste dalla contrattazione e previo consenso del lavoratore, permettevano al datore di lavoro di variare la fascia oraria di svolgimento della prestazione lavorativa) e del lavoro supplementare. Sin dai primi interventi negoziali, la parti collettive, in diverse categorie, si sono occupate dell'apposizione delle clausole elastiche - intese secondo l'originaria definizione del legislatore - senza tuttavia individuare, come indicato espressamente (anche nel testo allora vigente) dall'art. 3, co. 7, d.lgs. 61/2000, *condizioni e modalità* per la variazione della collocazione temporale della prestazione⁶⁸, non prevedendo quindi limiti 'collettivi' all'utilizzo delle

⁶⁶ La soluzione proposta pare, del resto, rispettosa della volontà delle parti contrattuali (che, per i motivi spiegati nel testo, sarebbe invece tradita ove si ritenesse valida la citata disciplina contrattuale), oltre che coerente con quanto affermato in relazione alla questione, per certi versi analoga, sorta con riferimento alla disciplina introdotta dal medesimo rinnovo contrattuale in relazione alle ipotesi di acausalità contrattuale del contratto a termine.

⁶⁷ Cfr. la nota sentenza della Corte costituzionale 4.5.92, n. 210, in *RIDL*, 1992, con nota di P. ICHINO, 731. Sul profilo della flessibilità 'funzionale' del contratto di lavoro *part-time* (che si distingue da quella 'genetica' di tale contratto) e sui contrapposti interessi su cui essa incide, v., fra i tanti, anche per ulteriori riferimenti, C. ALESSI, *Lavori ad orario ridotto e prevedibilità dell'orario di lavoro*, in L. Guaglianone-F. Malzani, a cura di, *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007, M. BROLLO, *La flessibilità...*, cit., 735 ss., M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti di diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, 477, e A. PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *Aa.Vv.*, *Interessi...*, cit., 82 ss.

⁶⁸ Fra i tanti, v. il ccnl Alimentaristi Confapi 14.3.00, il ccnl Alimentaristi Confindustria 14.7.03 e il ccnl Edili Artigiani 15.6.00.

predette clausole e alla flessibilizzazione della gestione del contratto a tempo parziale⁶⁹. Altri accordi hanno invece controllato il ricorso alle clausole elastiche, individuando, seppure con formule molto ampie, le ragioni che consentono l'apposizione delle stesse⁷⁰ o fissandone una durata massima di utilizzo⁷¹.

L'art. 3, co. 7, d.lgs. 61/2000, è stato poi modificato dal d.lgs. 276/2003, che ha denominato flessibili le clausole attraverso le quali può variarsi la collocazione temporale della prestazione originariamente concordata e ha introdotto la possibilità, accanto a queste, di concordare clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro, nel *part-time* verticale e misto, di aumentare la durata della prestazione rispetto a quella originariamente concordata. La norma da ultimo citata, anche dopo l'intervento legislativo del 2003, attribuisce un importante ruolo alla contrattazione collettiva, prevedendo che questa stabilisca *condizioni e modalità* di utilizzo delle clausole flessibili e che, in relazione alle clausole elastiche, determini altresì i *limiti massimi* della variazione in aumento della prestazione.

Ebbene, anche dopo il d.lgs. 276/2003, risulta diffusa la scelta di prevedere negozialmente l'apposizione di clausole elastiche e flessibili, senza però individuare le ragioni che legittimano tale apposizione⁷²; inoltre, analogamente alle intese precedenti al predetto decreto, quando la contrattazione individua le ipotesi in cui possono utilizzarsi le clausole flessibili ed elastiche, generalmente le indica in modo vago⁷³ - salvo

⁶⁹ La dottrina, già con riferimento alle prime intese contrattuali intervenute in tal senso, si è interrogata sulla possibilità di ricorrere alla variazione oraria della prestazione ove la disciplina collettiva non regoli i profili espressamente indicati dalla legge e richiamati nel testo (v., ad esempio, L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *L'evoluzione...*, cit., 2004, 210-211).

⁷⁰ È il caso, ad esempio, del ccnl Trasporto aereo e servizi aeroportuali 11.7.01 e del ccnl Gas-acqua Confindustria e Confservizi 1.3.02.

⁷¹ V., fra gli altri, il ccnl Grafici editoriali Confindustria 5.4.00.

⁷² Va peraltro precisato che, come per altri istituti, dal momento della diffusione del Libro bianco sul mercato del lavoro del 2001 fino all'emanazione del d.lgs. 276/03, che ha (fra l'altro) riformato la disciplina del *part-time*, si registra una fase di 'attesa' della contrattazione; in questo lasso di tempo, i contratti collettivi, se, da una parte, hanno proseguito l'opera di manutenzione della disciplina contrattuale - spesso attraverso clausole che vengono espressamente dichiarate transitorie - e di adeguamento della stessa al quadro normativo disegnato dal d.lgs. 61/00, dall'altra hanno rinviato la regolazione contrattuale del *part-time* ad incontri successivi all'entrata in vigore dei decreti attuativi della legge delega n. 30/03 (poi attuata con il d.lgs. 276/03). In questo senso, v., ad esempio, i ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 7.5.03, Assicurazioni Ania 18.7.03 e Conciari Confapi 17.9.03.

⁷³ V., in questo senso, ad esempio, il ccnl Legno e arredamento Confapi 22.9.04, il ccnl Turismo Confcommercio 27.7.07, il ccnl Turismo Confesercenti 31.7.07, il ccnl Edili cooperative 24.6.08 e il ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09. Alcuni contratti, analogamente, prevedono un'unica causale descritta con una formula molto ampia: il ccnl

eccezioni⁷⁴ - non ponendo, quindi, un reale filtro selettivo alla flessibilizzazione del *part-time*. Con riferimento alla prima scelta, si ripropone la questione, già segnalata, relativa alla possibilità di ricorrere alla variazione della collocazione temporale della prestazione nel caso di attuazione 'incompleta' del rimando legale, ossia ove la disciplina negoziale non regoli tutti i profili individuati dalla legge in materia (rispettivamente, condizioni e modalità di utilizzo delle clausole flessibili e condizioni, modalità e limiti massimi di utilizzo delle clausole elastiche)⁷⁵.

Chimici Confindustria 28.5.04 conferma la precedente causale correlata ad esigenze tecniche, organizzative e produttive (per una disciplina analoga, v. il ccnl Panificatori Confcommercio 19.7.05 e il ccnl Trasporto Confetra e altre 9.11.06); il ccnl Agricoltura impiegati 4.6.08 e il ccnl Servizi ambientali Federambiente 23.12.09, similmente, fanno riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo; il ccnl Consorzi di bonifica 2.7.04 continua a richiedere, per l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili, la sussistenza di comprovate ragioni tecniche ed organizzative e il ccnl Agricoltura operai 25.5.10 prevede il ricorso alle clausole flessibili ed elastiche quando sussistono oggettive esigenze tecnico-produttive o connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

⁷⁴ Il ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09 consente il ricorso alle clausole flessibili ed elastiche solo in relazione ad esigenze, tassativamente indicate, di carattere temporaneo.

⁷⁵ Tuttavia, il ruolo della contrattazione (e conseguentemente il rilievo della questione ricordata nel testo) risultava svalutato dalla contestuale introduzione, ad opera del d.lgs. 276/03, dell'art. 8, co. 2-ter, d.lgs. 61/00 (poi abrogato dalla l. 247/07), ai sensi del quale le parti individuali potevano concordare direttamente l'adozione di clausole flessibili o elastiche "in assenza di contratti collettivi". Tale svalutazione risultava peraltro più marcata se si riteneva possibile, sulla base della predetta disposizione, che le parti del contratto *part-time* ricorressero alla variazione oraria della prestazione (accordandosi direttamente o 'mutuando' la disciplina di un altro ccnl) anche nell'ipotesi in cui il ccnl effettivamente applicato disciplinasse il *part-time* ma non le clausole elastiche e flessibili (v. Circ. Min. Lav. 18.3.04, n. 9, e, in dottrina, fra gli altri, M. DELFINO, *La contrattazione collettiva nel part-time dopo il d.lgs. 276/03: profili teorici e applicativi*, in *RGL*, 2006, I, 147 s., e S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.INT, n. 18/2004, csdle.lex.unict.it, 21-22, R. VOZA, *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. Curzio, a cura di, *Lavoro...*, cit., 336-337, e C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in Aa. Vv., *Autonomia...*, cit., 94-95). Peraltro, secondo una diversa interpretazione, l'assenza dei contratti collettivi era da intendere come riferita esclusivamente all'ipotesi di non applicazione di alcun contratto collettivo al rapporto di lavoro *part-time* (A. ALLAMPRESE, *Tempo della prestazione e poteri del datore di lavoro*, in *ADL*, 2007, 355, M. BROLLO, *Le modifiche al d.lgs. n. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale*, in M. Brollo-M.G. Mattarolo-L. Menghini, a cura di, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in F. Carinci, coordinato da, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, III, Milano, Ipsoa, 2004, 152 ss., V. LECCESE, *Il lavoro a tempo parziale nella legge n. 247 del 2007*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Bari, Cacucci, 2008, 588 ss., M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, II ed., Torino, Giappichelli, 2005, 157); in tal modo, si ridimensionava la presunta svalutazione della contrattazione operata sul punto dal d.lgs. 276/03. Quanto al quadro normativo vigente, va puntualizzato che, sebbene l'art. 3, co. 7, d.lgs. 61/00 (come da ultimo modificato dalla l. 12.11.11, n. 183), preveda che *le parti* (e non più *i contratti collettivi*) possono concordare (l'introduzione di) clausole elastiche e

In diversi casi, le intese limitano 'quantitativamente' l'utilizzo delle predette clausole. Diversi accordi, definiscono, come espressamente richiesto dall'art. 3, co. 7, n. 3, d.lgs. 61/2000, il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa, individuando una percentuale massima rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale riferita all'anno solare, che si attesta generalmente intorno al 25-30%⁷⁶. Si riscontra invece raramente una limitazione quantitativa, o meglio temporale, delle clausole flessibili⁷⁷. Diversi contratti nazionali, inoltre, prevedono un intervento della contrattazione di secondo livello sulle modalità di apposizione delle clausole elastiche e flessibili. In alcune ipotesi, il ccnl regola la materia solo provvisoriamente, in attesa dell'intervento del contratto di secondo livello⁷⁸; in altri, si prevede la possibilità, nella sede appena richiamata, di integrare la disciplina del ccnl in materia⁷⁹ o di derogarla, nel rispetto di principi ivi stabiliti⁸⁰. Una scelta radicale è quella del rinnovo Metalmeccanici Confindustria 20.1.08, che, non regolando affatto le clausole elastiche e flessibili, preclude la possibilità di flessibilizzare, per questa via, la gestione del *part-time* (possibilità invece ammessa dalla precedente disciplina contrattuale)⁸¹.

Quanto alle "specifiche compensazioni" per il ricorso a clausole flessibili o elastiche - la cui fissazione spetta alla contrattazione in base all'art. 3, co. 8, d.lgs. 61/2000 - le parti negoziali le hanno

flessibili, questo non pare sufficiente ad eliminare la necessità dell'autorizzazione collettiva in materia, considerata l'assenza di una previsione espressa in tal senso, equiparabile al previgente art. 8, co. 2-ter, d.lgs. 61/00 (*contra*, M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale: meno flex, più security*, in F. Carinci-M. Miscione, a cura di, *Commentario...*, cit., 120, e R. VOZA, *Le oscillazioni...*, cit., 685); ai sensi del vigente art. 3, co. 7, d.lgs. 61/00, del resto, l'introduzione delle clausole suddette deve avvenire (innanzitutto) "nel rispetto del presente comma" e, quindi, nel rispetto dell'intervento della contrattazione (relativo ai profili individuati già nel precedente quadro normativo e ricordati nel testo).

⁷⁶ V., tra i tanti, il ccnl Gomma e plastica Confindustria 2.6.04, il ccnl Chimici Confapi 5.10.06, il ccnl Turismo Confindustria 3.2.08 e il ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09.

⁷⁷ Un esempio, in questo senso, è costituito dal ccnl Agricoltura operai 25.5.10, che consente l'utilizzo delle clausole flessibili, ove sussistano i requisiti causali ivi previsti, per un periodo continuativo non superiore a sei mesi.

⁷⁸ Così, ad esempio, i ccnl Turismo Confcommercio 27.7.07 e Turismo Confesercenti 31.7.07.

⁷⁹ V., fra gli altri, il ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09.

⁸⁰ V., ad esempio, il ccnl Turismo Confindustria 3.2.08.

⁸¹ Di segno opposto è l'opzione del successivo ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09, che prevede e disciplina le clausole elastiche e flessibili. Tuttavia, potrebbe dubitarsi che tale ultima disciplina negoziale sia introdotta "dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", cui si riferisce il rinvio dell'art. 3, co. 7, d.lgs. 61/00 (cfr. quanto segnalato nel precedente paragrafo, anche con riferimento a questo accordo, riguardo a diversi profili del contratto a termine).

prevalentemente intese *sub specie* di maggiorazione retributiva, senza diversificare le forme di compensazione⁸² (come è possibile in virtù della modifica operata alla predetta disposizione dal d.lgs. 276/2003); in molti casi, si è concordata una maggiorazione diversa e più consistente nel caso del ricorso alle clausole elastiche (spesso fissata al 20%) rispetto a quella prevista per le clausole flessibili (che, nella maggior parte dei casi, oscilla fra il 10 e il 15%)⁸³.

Diversi e diversificati sono gli interventi delle parti sociali sul diritto di ripensamento del lavoratore che abbia prestato il consenso ad effettuare la propria prestazione in un orario diverso da quello originariamente convenuto. Nonostante il riconoscimento di tale diritto sia fondamentale per il rispetto del 'tempo di non lavoro' - ma anche per consentire al *part-timer* di svolgere altre attività lavorative utili ad ottenere complessivamente una retribuzione sufficiente (e una pensione adeguata)⁸⁴ - lo stesso ha avuto una 'storia legislativa' alquanto travagliata⁸⁵. Le parti sociali, prima dell'abolizione del diritto di ripensamento ad opera del d.lgs. 276/2003, hanno introdotto, in alternativa alla "denuncia" del patto, che faceva venir meno definitivamente la facoltà del datore di utilizzare le clausole elastiche, la possibilità di sospendere tale facoltà per un determinato periodo, su richiesta del lavoratore⁸⁶.

Dopo il decreto legislativo da ultimo menzionato, l'autonomia collettiva sostanzialmente riprende, in alcuni casi, quanto stabilito nel

⁸² V., fra gli altri, i ccnl Trasporto Confetra e altre 9.11.06, Agricoltura impiegati 4.6.08, Tessili abbigliamento calzature Artigiani 10.1.08, Chimici Artigiani 19.2.08, Tessili Confindustria 11.6.08, Agricoltura operai 25.5.10 e il ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09. Quest'ultimo accordo, con una clausola che potrebbe prestarsi a facili abusi, prevede che la predetta maggiorazione, stabilita dal contratto stesso, non spetti qualora la variazione temporale della prestazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità o scelta.

⁸³ Così, fra gli altri, i ccnl Turismo Confindustria 3.2.08, Edili Confindustria 18.6.08, Edili Cooperative 24.6.08, Edili Confapi 1.7.08, Alimentaristi Artigiani 24.1.08 e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09.

⁸⁴ Cfr. la già richiamata sentenza della Corte costituzionale 4.5.92, n. 210, cit.

⁸⁵ Il diritto di ripensamento a fronte di una variazione della collocazione oraria, originariamente previsto dall'art. 3, co. 10, d.lgs. 61/00, in caso di esigenze di carattere familiare, esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico e di necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma, è stato soppresso con l'intervento del d.lgs. 276/03. Successivamente, la l. 28.6.12, n. 92 (cd. riforma Fornero) ha rinviato alla contrattazione collettiva la definizione di condizioni e modalità che consentono l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili (introducendo l'art. 3, co. 7, numero 3-*bis*, d.lgs. 61/2000) e, modificando l'art. 3, co. 9, del decreto stesso, ha riconosciuto il diritto di ripensamento per i lavoratori studenti e per i lavoratori affetti da patologie oncologiche o che assistano parenti e/o familiari con suddette patologie (cfr. art. 12-*bis*, d.lgs. 61/2000).

⁸⁶ In tal senso, v., ad esempio, il ccnl Chimici Confindustria 12.2.02.

previgente quadro normativo, riconoscendo al lavoratore il diritto al ripensamento anche dopo la diversa scelta del legislatore del 2003⁸⁷. Una tutela inferiore, ma comunque consistente, è riconosciuta ai lavoratori da altre disposizioni negoziali che (riprendendo quanto in alcuni casi previsto in sede negoziale prima d.lgs. 276/2003) prevedono la sospensione dell'applicazione delle clausole elastiche e flessibili nel caso in cui sopraggiungano documentate ragioni, fino al permanere delle stesse⁸⁸; uno scarso contributo all'effettiva tutela del lavoratore sembra offerto, invece, dai contratti che stabiliscono che, ove il datore o il lavoratore interessato lo richiedano, *con il consenso dell'altra parte* può sospendersi l'operatività delle clausole predette⁸⁹.

Le citate disposizioni contrattuali possono, in un certo senso, considerarsi anticipatorie dell'intervento della l. 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero), che ha rinviato alla contrattazione collettiva la definizione di condizioni e modalità per l'eliminazione e la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, salvo il necessario coordinamento con la diretta attribuzione *ex lege* a soggetti specifici della facoltà di revocare il consenso all'utilizzazione delle predette clausole.

Quanto alla contrattazione successiva alla riforma Fornero, almeno nelle prime intese le parti negoziali sembrano aver travisato e travalicato, in materia, il rinvio legislativo contenuto nell'art. 3, co. 7, numero 3-*bis*, d.lgs. 61/2000. Difatti, piuttosto che definire condizioni e modalità di esercizio del diritto di ripensamento in relazione alle clausole flessibili ed elastiche stabilite ai sensi dello stesso art. 3, co. 7, sono state previste limitazioni formali, temporali e quantitative all'esercizio del diritto in relazione alle uniche ipotesi in cui il medesimo diritto è *già previsto* per legge (art. 3, co. 9, d.lgs. 61/2000)⁹⁰. Ebbene, seppure si autodichiarino

⁸⁷ V., fra gli altri, il ccnl Edili cooperative 24.6.08, il ccnl Servizi ambientali Federambiente 23.12.09, il ccnl Turismo Confindustria 3.2.08, il ccnl Trasporto Confetra e altre 3.11.06 (che, riprendendo l'originario art. 3, co. 10, d.lgs. 61/00, prevede la possibilità per il *part-timer* di dare disdetta alle clausole elastiche e flessibili decorsi 5 mesi dalla stipulazione del patto di flessibilità e con un preavviso di un mese) e il ccnl Autostrade Federreti, Fise, Acap 1.8.13 (che, analogamente, prevede la possibilità di denunciare il predetto patto o di chiederne la modifica dopo 5 mesi). Sul punto, v. C. LA MACCHIA, *Prime osservazioni sui contratti collettivi successivi alla riforma del mercato del lavoro del 2003*, in *RGL*, 2005, I, 75.

⁸⁸ V., ad esempio, i ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08, Alimentaristi Artigiani 24.1.08 e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09 (in quest'ultimo caso, a fronte dell'elencazione tassativa nel contratto nazionale delle esigenze che implicano la sospensione delle clausole flessibili ed elastiche, la contrattazione aziendale è esplicitamente incaricata di individuarne altre di analoga valenza sociale).

⁸⁹ V., ad esempio, i ccnl Tessili Confindustria 11.6.08 e Calzaturieri Confindustria 2.7.08.

⁹⁰ V., ad esempio, il ccnl Alimentaristi Confindustria 27.10.12, il ccnl Cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici Agci, Federagri, Legacoop 5.12.12 e il ccnl Laterizi 24.6.13.

attuativi del rinvio previsto dall'art. 3, d.lgs. 61/2000, tali interventi negoziali risultano in contrasto con l'attribuzione incondizionata del diritto di ripensamento nelle ipotesi previste dal medesimo art. 3, co. 9, d.lgs. 61/2000 (come modificato dalla l. 92/2012).

Anche sulla base del rinvio previsto dalla versione originaria dell'art. 3, d.lgs. 61/2000⁹¹, diverse intese nazionali sono intervenute in materia di lavoro supplementare, in relazione al quale, prima del d.lgs. 276/2003, si richiedeva in ogni caso il consenso del lavoratore. Alcuni contratti hanno tassativamente elencato le causali per il ricorso al lavoro supplementare⁹², mentre, in altre ipotesi, le parti collettive si sono limitate a prevederne l'utilizzo nel caso di non meglio precisate situazioni incidenti sulla programmazione dell'attività produttiva⁹³, di imprescindibili e indifferibili necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato con durata temporanea⁹⁴ o, semplicemente, a consentire il ricorso al lavoro supplementare senza altre precisazioni⁹⁵. Diversi contratti nazionali⁹⁶, adempiendo all'ulteriore (previgente) rinvio legale di cui all'art. 3, co. 6, d.lgs. 61/2000, hanno definito criteri e modalità di operatività del cd. diritto al consolidamento delle ore di lavoro supplementari svolte, per dirla con il legislatore, "in via non meramente occasionale".

Anche dopo il d.lgs. 276/2003 l'art. 3, co. 2, d.lgs. 61/2000, opera un rinvio alla contrattazione collettiva, con riferimento alle *ipotesi* in cui il datore può ricorrervi, al *numero massimo di ore* di lavoro supplementare effettuabili e alle *conseguenze* del superamento di tale limite. Peraltro, il ruolo della contrattazione in materia di lavoro supplementare assume un 'peso' maggiore, in quanto il d.lgs. 276/2003, modificando l'art. 3, co. 2, del d.lgs. 61/2000, dispone che, ove l'autonomia collettiva *preveda e regoli* il lavoro supplementare (*rectius*, disciplini quantomeno i tre profili

⁹¹ Tale disposizione affidava alla contrattazione la definizione del numero massimo giornaliero e annuo delle ore effettuabili e delle causali obiettive per la richiesta del lavoro supplementare.

⁹² V., tra i tanti, il ccnl Alimentaristi Confapi 14.3.00 e il ccnl Edili 15.6.00.

⁹³ Ccnl Grafici editoriali Confindustria 5.4.00.

⁹⁴ Ccnl Chimici Confindustria 12.2.02.

⁹⁵ V., ad esempio, il ccnl Edili Confindustria 29.1.00.

⁹⁶ V., fra gli altri, il ccnl Alimentaristi Confapi 14.3.00 e il ccnl Calzaturieri Confindustria 27.4.00.

indicati dalla legge e sopra richiamati⁹⁷), non è necessario il consenso del lavoratore per la prestazione oraria supplementare⁹⁸.

Diversi accordi, sottoscritti dopo l'approvazione del d.lgs. 276/2003, scelgono, diversamente dal passato, di non prevedere le specifiche causali per il ricorso al lavoro supplementare⁹⁹ o, comunque, di non introdurre una disciplina in tal senso¹⁰⁰. Fra le intese che, invece, individuano tali causali, si consolida la già segnalata tendenza a prevedere formule ampie, in genere richiamando semplicemente le esigenze organizzative dell'azienda¹⁰¹ o comunque si riscontra, a fronte della previsione di causali connotate dalla temporaneità, l'autorizzazione al ricorso al lavoro supplementare per esigenze organizzative e produttive¹⁰². È ridotto il numero degli accordi che, in maniera più circoscritta, ammettono l'utilizzo del lavoro supplementare solo per esigenze temporanee e contingenti¹⁰³.

⁹⁷ In questo senso v., fra gli altri, M. DELFINO, *La contrattazione...*, cit., 39 ss., e R. DEL PUNTA, *Sub art. 46*, in M. Pedrazzoli, coordinato da, *Il nuovo mercato del lavoro, D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 502. *Contra*, M. BROLLO, *Le modifiche...*, cit., 142.

⁹⁸ In merito a tale alterazione dei delicati equilibri fra autonomia collettiva e individuale, v., fra gli altri, anche con riferimento a profili che in questa sede non è possibile trattare, M. BROLLO, *Le modifiche...*, cit., 140 ss. e 171 ss., V. PINTO, *Lavoro e nuove regole. Dal libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 151 ss., S. SCARPONI, cit., e R. VOZA, cit., 2006, 335 ss. Fra i ccnl che regolano i tre aspetti menzionati nel testo, v. il ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09, in relazione al quale, tuttavia - come segnalato da ultimo con riferimento alle clausole elastiche e flessibili - si potrebbe dubitare dell'inclusione fra i ccnl stipulati da oo.ss. dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, gli unici abilitati dalla legge ad intervenire in materia - cfr. art. 1, co. 3, e art. 3, co. 1, d.lgs. 61/00). Molto diffusa è, tuttavia, la scelta dell'autonomia collettiva di mantenere (o reintrodurre) il requisito del consenso del lavoratore a tempo parziale per l'effettuazione del lavoro supplementare (ma su tale profilo si tornerà di seguito).

⁹⁹ Nel senso indicato nel testo, v., fra gli altri, il ccnl Tessile, abbigliamento, moda Confindustria 24.4.04, il ccnl Calzature Confindustria 18.5.04 e il ccnl Pelli e cuoio Confindustria 21.5.04.

¹⁰⁰ V., ad esempio, il ccnl Calzaturieri Confindustria 2.7.08 e il ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08.

¹⁰¹ In questo senso dispongono, ad esempio, i ccnl Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09, Turismo Confindustria 3.2.08, Edili Confindustria 18.6.08, Edili Confapi 5.3.08, Alimentaristi Artigiani 24.1.08, Agricoltura impiegati 4.6.08, Chimici Artigiani 19.2.08, Giornalisti Fieg, Fnsi 22.4.09 e Agricoltura operai 25.5.10.

¹⁰² Così dispongono, fra gli altri, i ccnl Chimici artigiani 19.2.08 e Tessili abbigliamento e calzature artigiani 10.1.08.

¹⁰³ La scelta richiamata nel testo è effettuata, fra gli altri, dal ccnl Panificatori Confcommercio 19.7.05, dal ccnl Trasporto Confetra e altre 3.11.06, dal ccnl Calce, gesso Confindustria 19.2.08, dal ccnl Calce, gesso Confapi 14.3.08 e dal ccnl Servizi ambientali Federambiente 23.12.09.

Ulteriore limite all'utilizzo del lavoro supplementare è costituito dalla definizione, in sede negoziale, del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, in attuazione del predetto rinvio espresso operato, sul punto, dall'art. 3, co. 2, d.lgs. 61/2000. Nella maggior parte delle categorie, si prevede al riguardo una percentuale massima di ore di lavoro supplementare (che si attesta spesso intorno al 30% dell'orario concordato in origine)¹⁰⁴, in altre si quantifica direttamente un monte orario massimo¹⁰⁵ e, in altre ancora, si combinano queste due soluzioni¹⁰⁶.

Non molto diffusa risulta, invece, l'attuazione dell'ulteriore rinvio legislativo, contenuto nella disposizione da ultimo citata, concernente le conseguenze del superamento del predetto limite contrattuale alle ore di lavoro supplementare effettuabili, solitamente individuate nella maggiorazione della retribuzione più alta di quella già prevista per lo svolgimento del lavoro supplementare entro i limiti contrattuali¹⁰⁷.

Sono invece numerosi gli accordi nazionali che, nel caso di svolgimento di lavoro supplementare, prevedono una maggiorazione sulla retribuzione oraria¹⁰⁸. Generalmente le parti individuano un valore percentuale oscillante fra il 10 e il 20%¹⁰⁹, salvo optare, in sporadiche ipotesi, per compensazioni non economiche (riposo compensativo)¹¹⁰. Peculiare, rispetto a tali tendenze contrattuali, è l'assetto regolativo del

¹⁰⁴ Questa è l'opzione prescelta, tra gli altri, dai ccnl Grafici Confindustria 24.2.04, Chimici Confapi 2.3.04, Gomma e plastica Confindustria 2.6.04, Elettrici Confindustria 18.7.06, Vetro Confindustria 4.5.07, Telecomunicazioni Confindustria 23.10.09, Trasporto Confetra e altre 3.11.06, Agricoltura impiegati 4.6.08, Alimentaristi Confapi 17.4.08, Alimentaristi Artigiani 24.1.08 (questi ultimi due accordi stabiliscono una percentuale massima variabile a seconda delle dimensioni dell'azienda), Chimici Artigiani 19.2.08, Tessili abbigliamento, Calzature Artigiani 10.1.08 (in quest'ultimo caso, si attribuisce espressamente alla contrattazione territoriale la facoltà di elevare il tetto orario previsto dal ccnl), Giornalisti Fieg, Fnsi 22.4.09 e Agricoltura Operai 25.5.10.

¹⁰⁵ In questo senso, v., ad esempio, il ccnl Turismo Confindustria 3.2.08, che prevede un limite massimo di 130 ore annue, elevabile dalla contrattazione di secondo livello.

¹⁰⁶ V. il ccnl Metalmeccanici Confindustria 20.1.08, che fissa un limite massimo settimanale di 40 ore complessive e uno mensile pari al 50% della prestazione convenuta nel contratto individuale.

¹⁰⁷ Dispongono in questo senso, fra gli altri, i ccnl Alimentaristi artigiani 24.1.08, Agricoltura impiegati 4.6.08, Agricoltura Operai 25.5.10 e Servizi ambientali Federambiente 23.12.09.

¹⁰⁸ Cfr. F. BANO, *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*, in *LD*, 2006, 302, M. DALFINO, cit., 144, e C. LA MACCHIA, cit., 72.

¹⁰⁹ In questo senso v., ad esempio, i ccnl Tessile, abbigliamento, moda Confindustria 24.4.04, Chimici Confindustria 28.5.04, Legno e arredamento Confapi 22.9.04, Trasporto Confetra e altre 3.11.06, Tessili abbigliamento calzature Artigiani 10.1.08, Agricoltura impiegati 4.6.08, Chimici Artigiani 19.2.08, Edili Confindustria 18.6.08, Edili Confapi 1.7.08, Edili Cooperative 24.6.08, Giornalisti Fieg, Fnsi 22.4.09 e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09.

¹¹⁰ V., ad esempio, il ccnl Edilizia cooperative 24.5.04.

ccnl Servizi ambientali (Federambiente), nel quale, dopo il rinnovo del 1.2.13, è disposto che le maggiorazioni retributive, generalmente previste per il lavoro supplementare, non siano corrisposte qualora si ricorra a tale istituto in strutture adibite a particolari attività, in relazione a ragioni specificamente previste nel contratto stesso ed entro determinati limiti orari.

Un'altra rilevante opzione effettuata dall'autonomia collettiva è la previsione di alcune tutele dei lavoratori *part-timer* la cui garanzia, prima del d.lgs. 276/03, era prevista direttamente dal d.lgs. 61/2000 o era da questo affidata alla contrattazione collettiva. In diverse categorie, le parti negoziali - nonostante la diversa scelta operata dal legislatore con il d.lgs. 276/2003¹¹¹ - continuano a richiedere il consenso del lavoratore a tempo parziale per la prestazione del lavoro supplementare¹¹². Diversamente, altri accordi prevedono esplicitamente l'obbligatorietà dell'effettuazione del lavoro supplementare, nei limiti previsti dalla legge e dal contratto stesso, salvo il caso in cui sussistano effettive ragioni documentate dal lavoratore¹¹³.

Altri contratti¹¹⁴ si sono altresì preoccupati di garantire al lavoratore a tempo parziale il diritto al consolidamento delle ore supplementari effettuate con continuità¹¹⁵.

¹¹¹ Come ricordato, l'art. 3, co. 3, d.lgs. 61/01, come sostituito dal d.lgs. 276/03, richiede il consenso del lavoratore per l'effettuazione del lavoro supplementare solo ove quest'ultima non sia "prevista e regolamentata dal contratto collettivo".

¹¹² V. F. BANO, cit., 301, M. BROLLO, *Il lavoro...*, cit., 1196, R. DEL PUNTA *Il part-time nella contrattazione collettiva del 2004*, in E. Rustichelli, *Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità*, Roma, Isfol, 47, e C. LA MACCHIA, cit., 74. Nel senso indicato nel testo, v., fra gli altri, i ccnl Commercio Confcommercio 2.7.04, Commercio Confesercenti 6.7.04, Grafici editoriali 24.2.04, Tessile, abbigliamento, moda Confindustria 24.4.04, Imprese di pulizia 21.12.07, Tessili Confindustria 11.6.08, Calzaturieri Confindustria 2.7.08, Turismo Confindustria 3.2.08, Tessili artigiani 10.1.08 e Chimici artigiani 19.2.08. All'opposto, altri accordi, fra cui i ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08 e Alimentaristi artigiani 24.1.08, prevedono espressamente l'obbligatorietà dell'effettuazione del lavoro supplementare, nei limiti previsti dalla legge e dal contratto stesso, salvo il caso in cui sussistano effettive ragioni documentate dal lavoratore.

¹¹³ Fra questi, v. il ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08 e il ccnl Alimentaristi artigiani 24.1.08. Il ccnl Servizi ambientali Federambiente 23.12.09, stabilito, in linea generale, l'obbligo del lavoratore di effettuare il lavoro supplementare ove richiesto, fa salvo il caso in cui la prestazione del lavoro supplementare pregiudichi alcune esigenze del *part-timer*, tassativamente elencate (prevedendo, in questa ipotesi, previa documentazione delle predette esigenze, l'esenzione - su richiesta - dal predetto obbligo). Sul punto, cfr. F. BANO, cit., 301.

¹¹⁴ V., ad esempio, i ccnl Consorzi agrari 5.4.04 e Alimentaristi Confapi 17.4.08.

¹¹⁵ Il previgente art. 3, co. 7, d.lgs. 61/00, prevedeva espressamente il compito della contrattazione di definire "criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale".

Per quanto riguarda il computo dei lavoratori a tempo parziale, alcuni accordi nazionali, riprendendo quanto stabilito dall'abrogato secondo comma dell'art. 6, d.lgs. 61/2000, hanno previsto che i lavoratori a tempo parziale, per regola generale computati in organico in proporzione all'orario svolto (art. 6, co. 1, d.lgs. 61/2000) sono computati come unità intere ai fini del Titolo III dello statuto dei lavoratori¹¹⁶. Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono, inoltre, il diritto di precedenza per i prestatori di lavoro a tempo parziale nel caso di assunzioni a tempo pieno¹¹⁷ (tale diritto, garantito originariamente dall'art. 5, co. 2, d.lgs. 61/2000, dopo il d.lgs. 276/2003 può essere previsto nel contratto individuale¹¹⁸).

Deve segnalarsi, altresì, un intervento abbastanza diffuso dell'autonomia collettiva in merito alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in *part-time*¹¹⁹, generalmente teso ad ampliare le ipotesi in cui può avvenire il passaggio all'orario ridotto¹²⁰.

4. Contrattazione collettiva e apprendistato professionalizzante

In materia di apprendistato e, in particolare, di apprendistato professionalizzante, con l'approvazione del d.lgs. 10.9.2003, n. 276, e, successivamente, con la nuova regolazione dell'istituto operata dal d.lgs. 14.9.2011, n. 167 (TU dell'Apprendistato), abrogativo del decreto

¹¹⁶ V., ad esempio, il ccnl Commercio Confesercenti 6.7.04.

¹¹⁷ V., ad esempio, i ccnl Consorzi agrari 5.4.04, Laterizi Confindustria 22.4.04, Laterizi Confapi 5.5.04 e Metalmeccanici Confindustria 7.5.03 (in quest'ultima ipotesi, il diritto di precedenza è riconosciuto ai lavoratori a tempo parziale "a parità di mansioni" e facendo salve le esigenze tecnico-organizzative). V. M. AIMO, cit., 226 e ss.

¹¹⁸ Il diritto di precedenza richiamato nel testo, dopo le modifiche operate dalla l. 247/07 sul d.lgs. 61/00, spetta, in ogni caso, ai lavoratori passati dal tempo pieno al *part-time* (art. 12-ter, d.lgs. 61/00) e quelli affetti da patologie oncologiche (art. 12-bis, co. 1); per alcune disposizioni contrattuali che estendono l'ambito di tale ultima disposizione, v. i ccnl Chimici Confindustria 18.11.09 e Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 15.10.09.

¹¹⁹ Al riguardo, il d.lgs. 61/00, in seguito alle modifiche e integrazioni intervenute con il d.lgs. 276/03 e, da ultima, con la l. 247/07, obbliga il datore a prendere in considerazione le domande di trasformazione dei dipendenti a tempo pieno, rimandando alla contrattazione la definizione dei criteri applicativi di tale previsione (art. 5, co. 3) e riconosce il diritto alla trasformazione o la semplice priorità in ipotesi tassativamente previste, rispettivamente, ai commi 2 e 3 dell'art. 12-bis.

¹²⁰ Fra gli altri, v. il ccnl Metalmeccanici Confindustria 20.1.08, che ha elevato la percentuale (dal 2 al 3%) e ampliato le ipotesi in cui l'azienda deve *valutare positivamente* la richiesta di passare al *part-time*, affiancando alle esigenze familiari di assistenza e di cura, già previste in precedenza, quelle di studio del lavoratore richiedente (v. M. AIMO, cit., 224 e segg.). Il ccnl Enti culturali, turistici e sportivi Federculture 7.7.09, analogamente, ha introdotto nuove ipotesi in tal senso e le ha ordinate in base alla priorità.

legislativo per primo citato, il legislatore ha affidato alla contrattazione collettiva un ruolo essenziale per l'attivazione stessa dell'istituto. L'esame delle principali scelte negoziali operate nel tempo in materia di apprendistato professionalizzante consente, quindi, di verificare se e come l'autonomia collettiva, in particolar modo a fronte dei diversi rinvii legislativi, abbia integrato e specificato il relativo quadro legale e contribuito all'effettiva diffusione e utilizzazione di tale istituto contrattuale.

4.1 segue: la formazione

Nella maggior parte dei rinnovi successivi al d.lgs. 276/2003 si rileva una peculiare attenzione delle parti collettive rispetto all'apprendistato professionalizzante, anche in ragione del rinvio operato dall'art. 49 del predetto decreto. Tale previsione normativa attribuiva all'autonomia collettiva il compito di stabilire, in base al tipo di qualifica da conseguire, la *durata* del contratto (nel rispetto del limite minimo legale di 2 mesi e di quello massimo di 6), nonché delle *modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione* esterna e interna alle singole aziende, specificando che i profili formativi dovevano invece essere regolamentati, nel rispetto di principi e criteri direttivi ivi previsti, dalle Regioni (d'intesa con le parti sociali).

Considerata l'importanza della formazione nell'apprendistato professionalizzante, pare opportuno esaminare, in primo luogo, le principali tendenze contrattuali relative a tale macroarea e, successivamente, quelle relative agli ulteriori profili del rapporto di lavoro degli apprendisti.

Quanto al delicato aspetto del bilanciamento tra formazione interna e formazione esterna, in un primo periodo si sono registrate posizioni alquanto eterogenee¹²¹. Alcuni rinnovi non hanno preso in materia una posizione netta, limitandosi a disporre che l'*iter* formativo potesse svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda¹²²; altri hanno consentito che l'intero percorso formativo si svolgesse all'interno dell'azienda, nel caso in cui questa ne avesse le capacità¹²³ o in ogni

¹²¹ In questa sede non è possibile affrontare analiticamente il complesso tema della distinzione fra formazione interna ed esterna, nè della connessa e cruciale questione del riparto di competenze Stato/Regioni in materia di apprendistato professionalizzante (cui, peraltro, si faranno sintetici cenni nel prosieguo). Per tali profili, si rinvia, anche per ulteriori riferimenti a M. BARBIERI, cit., F. CARINCI, cit., M. D'ONGHIA, *Il testo unico sull'apprendistato*, in *RGL*, 2012, 211 ss., e D. GAROFALO, *L'apprendistato*, cit., 1505 ss.

¹²² V., ad esempio, i ccnl Calzature Confindustria 18.5.04 e Tessili Confindustria 24.4.04.

¹²³ V., fra gli altri, il ccnl Bancari casse rurali e artigiane-credito cooperativo 27.9.05.

caso¹²⁴. Negli accordi successivi, si è sviluppata una generale tendenza a privilegiare lo svolgimento dell'intero *iter* formativo all'interno dell'azienda, qualora questa avesse i requisiti necessari. In tale prospettiva, numerosi rinnovi hanno definito la nozione di "impresa formativa", dotata di capacità formativa interna, identificandola nell'impresa che disponeva di risorse umane in grado di erogare formazione e trasferire competenze, di un *tutor* con formazione e competenze adeguate¹²⁵, nonché di attrezzature e locali idonei ad erogare la formazione¹²⁶.

Quanto al piano formativo individuale¹²⁷, l'autonomia collettiva ha previsto, pressoché uniformemente, l'obbligo di allegare tale documento al contratto di apprendistato, mentre pochi accordi sono intervenuti per precisarne la funzione e il contenuto¹²⁸ o per consentirne la modifica su accordo dell'apprendista e del datore di lavoro¹²⁹.

L'inerzia di diversi legislatori regionali rispetto alla regolamentazione dei profili formativi ha impedito, in una prima fase, che l'apprendistato professionalizzante divenisse concretamente operativo¹³⁰. Per attivare celermente tale istituto contrattuale, in alcune categorie si è scelto, nel 2004, di predisporre una disciplina contrattuale "quasi «autosufficiente»"¹³¹, in alcuni casi definendo anche i profili formativi¹³² - materia di competenza delle Regioni¹³³ - o affidando la definizione degli stessi ad un organismo bilaterale¹³⁴.

¹²⁴ V., ad esempio, il ccnl Energia e Petrolio Confindustria 9.12.03 e l'Accordo sull'apprendistato per gli Istituti di credito del 23.6.05.

¹²⁵ V., ad esempio, i ccnl Chimici Confindustria 28.5.04, Metalmeccanici Confindustria 19.1.06 ed Energia e Petrolio Confindustria 30.3.06.

¹²⁶ In tal senso hanno disposto, tra i tanti, i ccnl Energia e petrolio Confindustria 30.3.06, Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08 e Alimentaristi artigiani 24.1.08.

¹²⁷ V. quanto disposto dal previgente art. 49, co. 4, d.lgs. 276/03.

¹²⁸ Fra gli altri, si segnalano i ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06, Legno arredamento e mobili artigiani 11.10.07 ed Editoria poligrafici spettacolo 28.3.07.

¹²⁹ V., fra gli altri, i ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06 (che prevede anche la necessità del consenso del *tutor*), Editoria poligrafici spettacolo 28.3.07 e ccnl Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08.

¹³⁰ Come già ricordato, l'art. 49, co. 5, d.lgs. 276/2003 rimetteva alle Regioni - d'intesa con le parti sociali e nel rispetto di principi e criteri direttivi ivi previsti - la regolamentazione dei profili formativi, essenziale per il concreto utilizzo dell'istituto.

¹³¹ Così, C. LA MACCHIA, cit., 68, cui si rinvia anche per riferimenti contrattuali.

¹³² V. ad esempio, il ccnl Commercio Confcommercio 2.7.04, che, in attesa della regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni, ha definito in via sperimentale una disciplina generale dell'apprendistato, al fine di attivare tale istituto contrattuale.

¹³³ Cfr. Circ. Min. Lav. 14.10.04, n. 40, in cui si precisa la necessità dell'intervento regolativo delle Regioni per la piena operatività dell'apprendistato professionalizzante.

¹³⁴ V., ad esempio, i ccnl Tessili Confindustria 24.4.04 e Chimici Confindustria 28.5.04.

Successivamente, con l'art. 49, co. 5-*bis*, d.lgs. 276/2003 (introdotto con il d.l. 14.3.2005, n. 35, conv. in l. 14.5.2005, n. 80), il legislatore, al fine di sbloccare la situazione, ha permesso alla contrattazione - che ha visto, in tal modo, ulteriormente arricchite le già ampie competenze in materia - di sostituirsi temporaneamente alla legislazione regionale, predisponendo, nell'attesa di quest'ultima, una regolazione complessiva dell'apprendistato professionalizzante, che ne rendesse possibile l'immediato utilizzo¹³⁵. Anche sulla base di tale modifica legislativa, diverse intese hanno predisposto una disciplina strutturata e dettagliata della formazione nell'apprendistato professionalizzante, individuando, fra l'altro, i profili formativi¹³⁶ o affidando tale compito a soggetti bilaterali¹³⁷.

Nell'articolazione della formazione, le parti sociali hanno generalmente mantenuto la distinzione tra contenuti a carattere professionalizzante e contenuti trasversali¹³⁸, di cui al d.m. 8.4.1998 e al d.m. 20.5.1999 e, in molti casi, hanno opportunamente stabilito che la formazione riguardante le materie di prevenzione antinfortunistica dovesse svolgersi all'inizio del rapporto¹³⁹. Diversamente, in altri accordi

¹³⁵ Peraltro, la circolare del Ministero del Lavoro 15.7.05, n. 30, ha affermato la possibilità di considerare immediatamente operativo il contratto di apprendistato professionalizzante anche sulla base di contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della l. 80/05, purché avessero definito "gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione" (v., ad esempio, il ccnl Consorzi di bonifica del 2.7.04).

¹³⁶ V., fra tanti, il Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla Revisione contabile del 1.12.05, l'Accordo del settore trasporto 18.10.05, l'Accordo sull'apprendistato per gli Istituti di credito 23.6.05, il ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06, il ccnl Energia e Petrolio Confindustria 30.3.06, il ccnl Chimici Confindustria 10.5.06 e il ccnl Piastrelle e refrattari Confindustria 14.3.08. Per un'analisi critica della disciplina prevista da taluni accordi, v. L. BELLARDI, V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *Assetti...*, cit., 2009, 89 ss.; cfr. M. D'ONGHIA, *Commento sub art. 5, Sez. 4[^], Tit. I (Apprendistato)*, in M.G. Garofalo-M. Roccella, a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Bari, Cacucci, 2010, 237.

¹³⁷ V., ad esempio, i ccnl Lapidei artigiani 30.10.07, Legno arredamento e mobili artigiani 11.10.07 ed Edili Confapi 1.7.08. Il rilevante ruolo che la contrattazione (peraltro in attuazione dei criteri e principi direttivi di cui al previgente art. 49, co. 5, d.lgs. 276/03) ha riconosciuto agli enti bilaterali in materia di formazione nell'apprendistato professionalizzante, è testimoniato, peraltro, dalla circostanza che anche taluni accordi che hanno definito direttamente i profili formativi (come il ccnl Metalmeccanici, citato nella precedente nota) hanno affidato a commissioni paritetiche, nazionali e territoriali, lo svolgimento di importanti compiti in materia, soprattutto con riferimento alla predisposizione di ulteriori profili formativi e all'aggiornamento dei medesimi (sul punto, M. D'ONGHIA, *Sub art. 5...*, cit., 237).

¹³⁸ V., ad esempio, il ccnl Bancari - casse rurali e artigiane-credito cooperativo 27.9.05, l'Accordo sull'apprendistato per gli Istituti di credito del 23.6.05, il ccnl Legno arredamento e mobili artigiani 11.10.07 e il ccnl Lapidei artigiani 30.10.07.

¹³⁹ V., tra i diversi accordi intervenuti in tal senso, il ccnl Tessili abbigliamento Confindustria 11.4.06.

successivi all'introduzione del predetto art. 49, co. 5-*bis*, d.lgs. 276/2003, le parti negoziali si sono impegnate ad incontrarsi dopo la definizione dei profili formativi da parte delle Regioni, per valutare come armonizzare le clausole contrattuali rispetto alla regolamentazione regionale¹⁴⁰.

Lo scenario normativo e il ruolo della contrattazione in materia di apprendistato professionalizzante sono nuovamente mutati nel 2008, con l'introduzione, nell'art. 49, d.lgs. 276/2003, del co. 5-*ter* (operata con l. 6.8.2008, n. 133). Alle parti collettive è stata attribuita la possibilità di attivare l'apprendistato professionalizzante attraverso un 'canale parallelo', ossia mediante l'utilizzo della formazione esclusivamente aziendale, predisponendo una regolazione integrale e definitiva dell'apprendistato, non sottoposta, peraltro, al rispetto dei principi previsti dall'art. 49, co. 5, del decreto stesso; si è eliminata, pertanto, in questa ipotesi, la necessità dell'intervento del legislatore regionale¹⁴¹. Ebbene, sin dai rinnovi immediatamente successivi, le parti hanno recepito, seppure secondo diverse modalità, il nuovo rinvio legale. A fronte di mere dichiarazioni di disponibilità a valutare il ricorso al nuovo canale dell'apprendistato¹⁴², vi è stato il rinvio ad una commissione nazionale paritetica per la regolamentazione dei profili formativi¹⁴³ o l'attivazione diretta dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, mediante la definizione, tra gli altri aspetti,

¹⁴⁰ V., fra gli altri, il ccnl Bancari - casse rurali e artigiane-credito cooperativo Federcasse-Fabi 27.9.05.

¹⁴¹ Sebbene, come già segnalato, l'analisi specifica del delicato raccordo fra disciplina legislativa dell'apprendistato e riparto di competenze Stato/Regioni esorbiti dall'ambito del presente studio, deve ricordarsi come i dubbi sulla legittimità costituzionale dell'art. 49, co. 5-*ter*, d.lgs. 276/03, rispetto all'art. 117 Cost., abbiano portato diverse Regioni a sollevare la questione di costituzionalità della disposizione legislativa da ultimo indicata per lesione della loro competenza esclusiva sulla formazione professionale (con gli esiti di seguito sintetizzati nel testo). Del resto, la Consulta, nella nota sentenza 28.01.05, n. 50, aveva chiarito che, ai sensi della disposizione costituzionale da ultimo citata, mentre la formazione esterna all'azienda rientra nell'ambito della competenza esclusiva delle Regioni (e, precisamente, nell'istruzione e formazione professionale), quella interna rientra nella competenza esclusiva dello Stato (e, precisamente, nell'ordinamento civile), aggiungendo, tuttavia, che "nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto" e che "occorre perciò tener conto di tali interferenze". In tale occasione, la Corte ha affermato che, in materia di apprendistato, si configura una "concorrenza di competenze" Stato/Regioni, che implica la necessità di una "leale collaborazione" fra soggetti istituzionali e, nel caso di conflitti, il ricorso al criterio della competenza prevalente (cfr., inoltre, in relazione alla questione di costituzionalità di alcune leggi regionali sull'apprendistato, Corte cost. 7.12.06, n. 406, in *FI*, 07, 2, 1, 341, Corte cost. 2.2.07, n. 21, in *FI*, 2007, 4, 1, 1035, e Corte cost. 6.2.07, n. 24, in *FI*, 2007, 4, 1, 1035).

¹⁴² Ccnl Enti culturali, turistici e sportivi Federeculture 7.7.09.

¹⁴³ In questo senso ha operato il ccnl Assicurazione-assistenza Aisa 27.3.09.

della formazione esclusivamente aziendale, dei requisiti minimi della formazione da erogare e dei contenuti formativi dei profili professionali¹⁴⁴.

Il processo di attivazione dell'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale ha subito nel 2010 una battuta d'arresto, in ragione della sentenza della Corte costituzionale 14.5.2010, n. 176, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 49, co. 5-*ter*, d.lgs. 276/2003, nelle parti in cui escludeva l'operatività dei principi dettati dal precedente comma 5, specificava il carattere integrale del rinvio alla contrattazione sui profili formativi (eliminando quindi la competenza regionale) e rinviava alla contrattazione e agli enti bilaterali la definizione della nozione di formazione aziendale¹⁴⁵. Tale sentenza ha ingenerato dubbi e perplessità anche nelle parti sociali, che hanno chiesto esplicitamente al governo chiarimenti in merito agli effetti del 'nuovo' quadro normativo¹⁴⁶. Nel corso dell'anno successivo, le parti collettive hanno ripreso ad occuparsi dell'apprendistato professionalizzante, generalmente adoperando un'estrema cautela nel disciplinare contrattualmente tale istituto, per non ledere le riaffermate competenze regionali. Vi sono stati, tuttavia, consistenti dubbi sulla conformità con la legge - e, in particolare, con l'art. 49, co. 5-*ter*, d.lgs. 276/2003, 'modificato' a seguito della citata sentenza della Consulta - di alcuni interventi contrattuali, che, ad esempio, nella prospettiva dell'erogazione della formazione interna, hanno definito il concetto di capacità formativa dell'azienda¹⁴⁷.

Il quadro normativo in materia di apprendistato professionalizzante è mutato radicalmente, nel 2011, con la scelta del

¹⁴⁴ V., ad esempio, l'Intesa nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante del settore Terziario 22.9.09, il ccnl Panificatori Fippa, Assopanificatori 1.12.09 (questi due accordi, per espressa dichiarazione delle parti, prevedono norme sostitutive della disciplina prevista dall'art. 47, co. 5, d.lgs. 276/03) e il ccnl Turismo Confcommercio 20.2.10. Per un esame analitico dei contenuti dell'intesa per prima citata, v. V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione...*, cit, 2009, 147-148.

¹⁴⁵ La sentenza citata nel testo, pronunciata, come sopra ricordato, a seguito della rimessione degli atti alla Consulta operata da diverse Regioni, ha specificato, tra l'altro, che anche nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale deve essere riconosciuto alle Regioni un rilevante ruolo di stimolo e di controllo dell'attività formativa.

¹⁴⁶ Tra gli altri, v. l'Avviso comune in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante per il settore terziario del 6.8.10.

¹⁴⁷ V., ad esempio, il ccnl Area Meccanica artigiani (che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici) 25.7.11.

legislatore¹⁴⁸ di abrogare la disciplina contenuta in materia nel d.lgs. 276/2003 e di emanare il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 (d'ora in poi TU)¹⁴⁹.

Nell'ambito del rinvio generale dell'art. 2, co. 1, TU - che, nel rispetto dei principi ivi fissati, affida ad appositi accordi interconfederali (d'ora in poi AI) e alla contrattazione nazionale¹⁵⁰ il compito di disciplinare le tre tipologie di apprendistato ivi previste¹⁵¹ - il TU opera un rimando specifico alla contrattazione con riferimento all'apprendistato professionalizzante. L'art. 4, co. 2, TU, rinvia agli AI e ai contratti collettivi il compito di stabilire la durata e le modalità di erogazione della formazione *professionalizzante e di mestiere*, funzionale all'"acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche relative ai profili individuati nei sistemi di inquadramento professionale" e gestita dall'azienda, nonché la durata, anche minima, del contratto¹⁵². Inoltre, l'art. 6, co. 2, TU, incarica le parti collettive di definire gli *standard* professionali di riferimento per la verifica dei percorsi formativi dell'apprendistato professionalizzante¹⁵³. Si prevede, invece, che le Regioni integrino la formazione professionalizzante, sentite le parti sociali, con l'*offerta formativa pubblica*, interna o esterna all'azienda, attraverso la quale l'apprendista deve acquisire competenze di base e trasversali (art. 4, co. 3, TU).

Del resto, posto che il TU ha individuato un termine finale di efficacia per la disciplina legale e contrattuale vigente al momento

¹⁴⁸ Sulla base della delega contenuta nell'art. 1, co. 30, l. 24.12.07, n. 247.

¹⁴⁹ Peraltro, tale decreto è stato emendato, dopo nemmeno un anno, dalla l. 28.6.12 (cosiddetta riforma Fornero) e poi, esattamente ad un anno da quest'ultima, dal d.l. 28.6.13, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2013, n. 99.

¹⁵⁰ Il riferimento del TU ai contratti nazionali stipulati da associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, potrebbe far sorgere, per l'ennesima volta, il dubbio, analogo a quello segnalato per alcuni rinvii relativi al contratto a termine e al *part-time*, che possano validamente ottemperare al rinvio richiamato nel testo alcuni gli accordi 'separati', non sottoscritti dalla Cgil, che, come sarà segnalato nel prosieguo dell'analisi, sono intervenuti su diversi aspetti dell'apprendistato professionalizzante.

¹⁵¹ L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e l'apprendistato di alta formazione o ricerca ricalcano, sostanzialmente, le tipologie di apprendistato previste dal d.lgs. 276/03.

¹⁵² La durata massima della 'componente formativa' del contratto di apprendistato professionalizzante non può comunque superare 3 anni (5 per i profili caratterizzanti la figura dell'artigiano, definiti dalla contrattazione collettiva di riferimento). Quella minima, dopo l'intervento della riforma Fornero, come regola generale non può scendere sotto 6 mesi (art. 2, co. 1, lett. *a-bis*, TU).

¹⁵³ L'indiscutibile necessità della disciplina contrattuale per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, non ha però impedito al Ministero del Lavoro di affermare, con risposta ad interpello 5.2.13, n. 4, che i datori di lavoro che non applicano un ccnl o che ne applicano uno in cui non è regolamentato il predetto istituto possono utilizzarlo facendo riferimento alla regolamentazione contrattuale di un settore affine.

dell'entrata in vigore dello stesso (fissandolo in sei mesi), si è assistito ad una 'corsa' della contrattazione per definire pattiziamente la disciplina dell'apprendistato prima del 25.4.2013, così da dare immediata operatività al nuovo apprendistato professionalizzante.

In relazione al nuovo apprendistato, non può trascurarsi l'intervento di diversi AI¹⁵⁴, che hanno previsto disposizioni applicabili a decorrere dal 26.4.2012, che si autodichiarano sussidiarie e cedevoli rispetto alla successiva disciplina introdotta dalla contrattazione nazionale, fungendo quindi da 'disciplina ponte' fra quella precedente al TU (transitoriamente vigente, come ricordato, sino al 25.4.2013) e quella stabilita dai nuovi accordi nazionali in attuazione del TU stesso¹⁵⁵. L'intervento degli AI sulla formazione è incentrato, in particolare, sulla definizione degli *standard* professionali di riferimento per la verifica dei percorsi formativi¹⁵⁶ e dei modelli di piano formativo individuale¹⁵⁷. Tale definizione è stata successivamente operata anche da diversi accordi nazionali¹⁵⁸, in alcuni casi prevedendo l'eventuale adozione di moduli e profili formativi *standard* forniti da enti bilaterali¹⁵⁹ o la preventiva

¹⁵⁴ Fra questi, vedi gli AI Confindustria 18.4.12, Agci, Confcooperative e Legacoop 19.4.12 e Confapi 20.4.12.

¹⁵⁵ È peraltro frequente, soprattutto nel 2013, la proroga della validità della disciplina prevista dai predetti AI, in relazione a diverse categorie, ad opera di accordi nazionali (fra i tanti, v. gli accordi Area Meccanica artigiani 22.4.13, Area Tessile moda artigiani 23.4.13, Area Legno lapidei artigiani 17.12.12, Acconciatura estetica artigiani 18.4.13, Area Alimentazione panificazione 16.4.13, Area Comunicazione artigiani 18.2.13 e Area Chimica ceramica artigiani 23.4.13).

¹⁵⁶ Secondo tutti gli AI sopra citati, come *standard* professionali di riferimento devono intendersi quelli risultanti dai sistemi di inquadramento professionale e dalle competenze professionali individuate dai rispettivi contratti collettivi.

¹⁵⁷ Secondo il TU, il piano formativo individuale è uno degli elementi necessari dell'apprendistato e va redatto, in forma scritta, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del contratto, anche tenendo conto di moduli e formulari definiti dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali (art. 2, co. 1, lett. a, TU). Va per completezza ricordato che, l'art. 2, co. 2 e 3, d.l. 28.6.2013, n. 76, convertito, con modificazioni, con l. 9.8.2013, n. 99, ha disposto, fra l'altro, che, dal 1° ottobre 2013, la redazione del piano formativo individuale è obbligatoria esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (ferma restando la possibilità di una diversa disciplina "in seguito all'adozione [di] linee guida ovvero [di] disposizioni di specie da parte delle singole regioni").

¹⁵⁸ È il caso dell'Accordo nazionale sull'apprendistato Panificazione Confcommercio, Imprese per l'Italia 14.6.12, del ccnl Credito cooperativo - Casse Rurali e Artigiane Federcasse 22.12.12, del Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12 e del ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 2.12.12 (che, in materia di profili formativi e di formazione in generale, conferma il ruolo delle Commissioni nazionali e territoriali per la formazione professionale e, quanto agli *standard* professionali, rinvia agli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti il 28.3.06 dalla Commissione nazionale).

¹⁵⁹ V., ad esempio, il ccnl Edilizia artigiani 6.5.13.

richiesta a questi ultimi da parte del datore di un parere di conformità sul piano formativo¹⁶⁰⁻¹⁶¹. Inoltre, in analogia con una scelta contrattuale già effettuata nel precedente assetto normativo, in alcuni casi le parti sociali contemplanò espressamente la possibilità di variare il predetto piano, ove lo ritengano opportuno apprendista, impresa e *tutor*¹⁶².

Per quanto concerne alcune intese intervenute dopo il TU, del resto, si deve segnalare la dubbia legittimità della regolazione negoziale della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali (offerta formativa pubblica) rispetto all'attribuzione della competenza legislativa residuale alle Regioni in materia di formazione professionale¹⁶³ (prima che rispetto alla delicata delimitazione degli ambiti di intervento della contrattazione e delle Regioni operata dal TU in materia di apprendistato professionalizzante sopra sinteticamente delineata). Tali intese prevedono in particolare che, in assenza di regolamentazione regionale, la predetta formazione sarà svolta dall'azienda e, in questa prospettiva, ne definiscono le aree contenutistiche¹⁶⁴.

Sia prima che dopo il TU, si registra inoltre un diffuso intervento contrattuale sullo specifico aspetto della durata della formazione. Le 120

¹⁶⁰ Il ccnl Pulizia cooperative 19.7.12, prevede, ad esempio, che il datore richieda un parere di conformità sul piano formativo individuale all'ente bilaterale, cui la contrattazione territoriale può peraltro affidare la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti rispetto alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato. Peculiare è la soluzione adottata dall'Accordo 5.4.12 in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione Assolavoro, non sottoscritto da Nidil-Cgil, 5.4.12. Tale intesa affida congiuntamente all'agenzia e all'utilizzatore la predisposizione dei piani formativi individuali dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione (ex art. 2, co. 3, TU) e 'inviati' presso uno o più utilizzatori, prevedendo al riguardo anche il parere di conformità di un'apposita commissione istituita presso l'ente bilaterale, che deve verificare il rispetto di alcuni obblighi legali e può chiedere integrazioni e modificazioni dei piani medesimi.

¹⁶¹ Va tuttavia considerato che, con risposta ad interpello 14.6.12, n. 16, il Ministero del Lavoro ha chiarito che il TU prevede un ruolo solo eventuale degli enti bilaterali e non fa riferimento ad un ruolo necessario ed autorizzatorio degli stessi, e ha precisato che, pertanto, al di fuori del campo di applicazione dei contratti collettivi che richiedono espressamente l'intervento necessario degli enti bilaterali in materia, per i datori di lavoro non tenuti al rispetto di tali ccnl non vi è un obbligo generale di sottoporre il piano formativo individuale all'ente bilaterale di riferimento.

¹⁶² V., ad esempio, gli accordi sull'apprendistato Turismo Confindustria 14.5.12 e Legno arredamento Federlegno 19.4.12 (che contempla la possibilità, per l'apprendista, di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali nella scelta indicata nel testo), il ccnl Edilizia artigiani 6.5.13, il ccnl Comunicazione Confapi 2.7.13 e il ccnl Metalmeccanici Confindustria, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 5.12.12.

¹⁶³ Art. 117, co. 4, Cost.

¹⁶⁴ V. il Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12, l'Accordo nazionale sull'apprendistato Assicurazioni Ania 14.6.12 e i ccnl Elettrici Confindustria 18.2.13 ed Energia concorrente 20.5.13.

ore annue minime, imposte dal previgente art. 49, co. 5, lett. a), d.lgs. 276/2003, erano 'rese medie' (ossia considerabili come media) da diversi contratti nazionali¹⁶⁵, con una soluzione di dubbia conformità al dato legale¹⁶⁶; altri accordi, invece, ribadito il minimo di 120 ore, prevedevano la possibilità, per la contrattazione aziendale, di stabilire un differente impegno formativo (ovviamente, senza derogare le 120 ore minime), rimandando a tale sede anche la definizione delle modalità della formazione interna ed esterna, in ragione delle specifiche esigenze aziendali¹⁶⁷. Dopo il TU, la contrattazione, con modalità differenziate, ha regolato la durata minima della formazione (che, secondo l'art. 4, co. 2, TU, deve essere stabilita in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire), imponendo generalmente almeno 80 ore annue di formazione¹⁶⁸. Del resto, con la risposta ad interpello del 19.10.12, n. 34, il Ministero del Lavoro ha ritenuto non conforme al TU e contraria al principio di parità di trattamento e di libera concorrenza la peculiare scelta dell'autonomia collettiva di ridurre la durata della formazione in base ad elementi diversi dall'età

¹⁶⁵ V., ad esempio, il ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06, l'Accordo sull'apprendistato Lapidari Confindustria 15.3.06, l'Accordo Tessili, Abbigliamento Confindustria 11.4.06 e il ccnl Lapidari artigiani 30.10.07. Tale soluzione, di dubbia compatibilità con la disposizione legale da ultimo menzionata in testo, era stata ripresa, seppure in casi sporadici, negli anni successivi (v., fra gli altri, il ccnl Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08 e il ccnl Autostrade e trafori 4.8.11).

¹⁶⁶ V., fra gli altri, M. D'ONGHIA-A. RICCARDI, *Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante*, in M.G. Garofalo-M. Roccella, a cura di, *Commentario...*, cit., 684-685.

¹⁶⁷ Così, fra gli altri, il ccnl Assicurazioni-Assistenza Aisa 27.3.09.

¹⁶⁸ Nel senso da ultimo richiamato, v. gli AI in precedenza menzionati, gli accordi nazionali sull'apprendistato Alimentaristi Confindustria 24.4.12, Credito Abi 24.4.12, Turismo Confindustria 14.5.12 e Autostrade Federreti, Fise, Acap 24.7.12, i ccnl Edilizia artigiani 6.5.13, Elettrici Confindustria 18.2.13 ed Energia concorrente 20.5.13 e il Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12. Per avere un'idea dell'eterogeneità delle soluzioni adottate, si consideri che l'Accordo nazionale sull'apprendistato Panificatori Fippa, Assopanificatori 4.5.12, a seconda dei profili, oscilla da un monte ore di 60 a 120 ore annue e prevede la possibilità di definire un diverso impegno formativo per la contrattazione collettiva di secondo livello; il ccnl Agricoli Confagricoltura, Coldiretti, Cia 30.7.12 prevede mediamente 30 ore all'anno di formazione; il ccnl Studi professionali Confprofessioni, Confederetecnica, Cipa 29.11.11 prevede, per determinati profili professionali, una formazione di 360 ore complessive, sommando quelle relative alla *formazione professionalizzante e di mestiere* e quelle relative all'*offerta formativa pubblica*; il ccnl Farmacie Federfarma 14.6.12 oscilla fra le 56 e le 66 ore medie annue; il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13 prevede 120 ore medie all'anno e il Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante nel Terziario Commercio e Imprese per l'Italia 25.2.13, integrativo e modificativo dell'Accordo nazionale sull'apprendistato 24.3.12, fissa la formazione professionalizzante, a seconda dei profili professionali, in 20 e 22 giornate.

dell'apprendista e dal fabbisogno formativo necessario¹⁶⁹. Ad ogni modo, va messo in luce che l'individuazione, da parte dell'autonomia collettiva, di un congruo numero di ore di formazione in relazione all'apprendistato professionalizzante contribuisce ad evitare che venga svilita la strutturale finalità formativa di tale istituto (contemplata, assieme a quella occupazionale, dal TU), considerata la mancanza, rispetto al previgente quadro legislativo, della definizione legale della durata minima della predetta formazione¹⁷⁰.

4.2 segue: gli altri profili del rapporto di lavoro

Al di fuori della macroarea della formazione, è opportuno innanzitutto analizzare le tendenze della produzione negoziale concernenti il trattamento economico e normativo degli apprendisti.

A fronte di una previsione legale che consentiva il sottoinquadramento sino a due livelli¹⁷¹, i contratti collettivi nazionali di categoria hanno assunto posizioni alquanto differenziate¹⁷². Fra le principali soluzioni adottate, vi è stato il sottoinquadramento di un solo livello¹⁷³; un primo periodo di sottoinquadramento di due livelli, seguito dal passaggio al livello superiore¹⁷⁴; il sottoinquadramento di un livello solo nel primo periodo¹⁷⁵ o, rispetto alla suddivisione in tre periodi, solo nei primi due (rispettivamente, di due livelli nel primo e di uno nel secondo)¹⁷⁶. Inoltre, diversi accordi, soprattutto nel settore artigiano, hanno previsto la percentualizzazione della retribuzione

¹⁶⁹ L'interpello in questione riguarda la peculiare scelta dell'accordo nazionale sull'apprendistato Turismo Federalberghi, Fipe, Piavet, Paita, Fedderreti 17.4.12, di ridurre di 1/4 il monte ore della formazione nel caso in cui l'impresa faccia verificare il piano formativo individuale dall'ente bilaterale.

¹⁷⁰ Il TU si limita a precisare, all'art. 4, co. 3, che l'*offerta formativa pubblica* non possa essere inferiore, complessivamente, a 120 ore, ma nulla dispone in merito alla durata della *formazione professionalizzante e di mestiere*, la cui disciplina è rimessa, come sopra evidenziato, alla contrattazione.

¹⁷¹ Art. 53, co. 1, d.lgs. 276/03.

¹⁷² Per un'analisi delle principali scelte operate sul punto dai rinnovi immediatamente successivi al d.lgs. 276/03, v. C. LA MACCHIA, cit., 70-71.

¹⁷³ V., fra gli altri, il ccnl Edili Confindustria 31.5.05.

¹⁷⁴ Ad esempio, v. il ccnl Bancari casse rurali e artigiane-credito cooperativo 27.9.05.

¹⁷⁵ V., ad esempio, il ccnl Energia e Petrolio Confindustria 30.3.06 e l'Accordo sull'apprendistato Cemento calce e gesso Confindustria 4.4.06.

¹⁷⁶ In questo senso, v. i ccnl Giocattoli e modellismo Confindustria 24.5.04, Tessili Confindustria 24.4.04, Gas e acqua Confindustria 9.3.07, Alimentaristi Confapi 17.4.08 e Calzaturieri Confindustria 2.7.08. Il ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06, che, stabilito il sottoinquadramento di due livelli nella prima fase e di uno nelle altre due, prevedeva che, nell'ultima fase dell'apprendistato, spettasse al lavoratore la retribuzione prevista per il livello di destinazione finale.

dell'apprendista¹⁷⁷, in misura crescente nel tempo, rispetto a quella spettante *al lavoratore non apprendista di analogo livello*¹⁷⁸ o hanno combinato sottoinquadramento e percentualizzazione della retribuzione¹⁷⁹.

Un intervento negoziale analogo si registra anche dopo che il TU ha confermato la possibilità di operare un sottoinquadramento dell'apprendista sino a due livelli o di stabilire la corresponsione allo stesso di una retribuzione percentuale (rispetto a quella prevista per la qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato), esplicitando, tuttavia, la non cumulabilità delle due soluzioni¹⁸⁰. L'autonomia collettiva si è divisa fra le due ipotesi sopra richiamate, prevedendo, secondo diverse modalità, il sottoinquadramento dell'apprendista (sottoinquadramento fino a due livelli fino al conseguimento della qualifica¹⁸¹, sottoinquadramento di due livelli nel primo periodo di apprendistato e di uno nel secondo¹⁸² o

¹⁷⁷ Tale possibilità - ritenuta ammissibile ai sensi dell'art. 13 della l. 19.1.55, n. 25 (cfr. Circ. Min. Lav. 10.11.08, n. 27) - è stata poi riconosciuta anche dalla l. 23.12.09, n. 191, che ha introdotto nell'art. 53, d.lgs. 276/03, il co. 1-bis.

¹⁷⁸ V., ad esempio, il ccnl Lapidei artigiani 30.10.07, il ccnl Legno arredamento e mobili artigiani 11.10.07, il ccnl Editoria poligrafici spettacolo 28.3.07, il Protocollo applicativo del ccnl Logistica trasporto merci e spedizioni Cooperative 15.7.09, il ccnl Area Meccanica artigiani (che accorpa Metalmeccanici e installazione impianti artigiani, Orafi, argentieri e affini e Odontotecnici) 25.7.11, il ccnl Logistica trasporto merci Confetra, Confcooperative, Legacoop Servizi, Agci, Anita, Cna, Unimpresa 26.1.11 e il ccnl Autostrade e trafori Federreti, Fise, Acap 4.8.11.

¹⁷⁹ Questa è la scelta dei ccnl Alimentaristi artigiani 24.1.08, Ceramica Artigiani 29.4.08, Chimici artigiani 19.2.08 e Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08. Tuttavia, un'applicazione della percentualizzazione sulla retribuzione relativa al 'livello di sottoinquadramento' (e non su quella relativa al livello da conseguire al termine del periodo di apprendistato) comportava una duplice penalizzazione dell'apprendista, di dubbia compatibilità rispetto al quadro legale allora vigente (v. la risposta ad interpello del Ministero del Lavoro 1.10.07, n. 28, e V. LECCESE, G. LELLA e G. ROMA, *La contrattazione...*, cit., 2008, 104; tuttavia, successivamente, v., in senso contrario, Circ. Min. Lav. 10.11.08, n. 27, e M. D'ONGHIA-A. RICCARDI, cit., 696) e anche rispetto al già ricordato art. 53, co. 1-bis, d.lgs. 276/03 (introdotto nel predetto decreto dalla l. 191/09), che affidava alla contrattazione collettiva il compito di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale rispetto alla "retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto [di apprendistato]" (corsivo mio).

¹⁸⁰ Art. 2, co. 1, lett. c), TU.

¹⁸¹ In questo senso dispongono, fra gli altri, Accordi nazionali sull'apprendistato Alimentaristi Confindustria 24.4.12, Credito cooperativo Federcasse 4.5.12, Agricoli Confagricoltura, Coldiretti e Cia 30.7.12, gli AI Confindustria 18.4.12, Agci, Confcooperative e Legacoop 19.4.12 e Confapi 20.4.12 e il ccnl Credito cooperativo - Casse Rurali e Artigiane Federcasse 22.12.12.

¹⁸² È il caso, fra gli altri, del ccnl Studi Professionali Confprofessioni, Confederetecnica, Cipa 29.11.11, dell'Accordo nazionale sull'apprendistato Panificatori Fippa, Assopanificatori 4.5.12 e del ccnl Assicurazioni Ania 7.3.12. Il Protocollo d'intesa per la realizzazione

sottoinquadramento di due livelli nel primo, di uno nel secondo e inquadramento nel livello 'di uscita' nel terzo periodo¹⁸³) e, in altri casi, la percentualizzazione della retribuzione, in genere crescente durante il periodo di apprendistato¹⁸⁴. Non mancano, peraltro, accordi che, riprendendo anche la terza scelta effettuata dalle sopra menzionate intese precedenti al TU, combinano le due tecniche, senza peraltro chiarire espressamente come operi l'interazione fra sottoinquadramento e percentualizzazione della retribuzione. Al riguardo, rispetto a quanto sopra rilevato in relazione, appunto, alle intese sottoscritte nella vigenza del d.lgs. 276/2003, deve osservarsi che, a maggior ragione, tale combinazione di clausole contrasta con l'alternatività fra sottoinquadramento e percentualizzazione, espressamente affermata dal TU.

La durata massima dell'apprendistato è stata generalmente ridotta, rispetto a quella di 6 anni, prevista dall'allora vigente art. 49, co. 3, d.lgs. 276/2003¹⁸⁵, spesso differenziandola in base alla qualifica da conseguire¹⁸⁶, alle competenze di partenza¹⁸⁷ e alla situazione personale dell'apprendista¹⁸⁸. In un numero limitato di accordi, sono stati concordati

dell'apprendistato professionalizzante nel Terziario (Confcommercio e Imprese per l'Italia) 25.2.13 - che ha integrato e modificato l'Accordo nazionale sull'apprendistato 24.3.12 - ha previsto il sottoinquadramento di un livello solo per alcune qualifiche e limitatamente alla prima fase dell'apprendistato.

¹⁸³ Ccnl Farmacie Federfarma 14.6.12 e ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13. Un peculiare meccanismo è previsto da alcuni ccnl (v., ad esempio il ccnl Comunicazione Confapi 2.7.13): a fronte di un sottoinquadramento di due livelli nel primo periodo e di uno nel secondo, nel terzo periodo, fermo restando il sottoinquadramento di un livello, è riconosciuta all'apprendista la retribuzione del livello finale di destinazione (v., in precedenza, il ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06).

¹⁸⁴ V., ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Terziario Confesercenti 28.3.12, Agenzie marittime Federagenti 23.4.12 e Panificazione Confcommercio, Imprese per l'Italia 14.6.12 e il ccnl Cartai e cartotecnici Confindustria 13.9.12.

¹⁸⁵ Così dispongono, innanzitutto, i primi rinnovi successivi al d.lgs. 276/03 (come evidenzia C. LA MACCHIA, cit., 71, cui si rinvia anche per puntuali riferimenti contrattuali); successivamente, vedi, ad esempio, il ccnl Area Tessile-moda artigiani (che accorpa Tessile abbigliamento e calzaturiero, Occhialerie e Pulitintolavanderie) 3.12.10.

¹⁸⁶ V., *ex multis*, il ccnl Chimici Confindustria 28.5.04, l'Accordo sul mercato del lavoro Gomma plastica Confapi del 16.9.05 e i ccnl Chimici artigiani 19.2.08, Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08 e Alimentaristi artigiani 24.1.08.

¹⁸⁷ V., ad esempio, i ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06 e Orafi e Argentieri Confindustria 30.1.06

¹⁸⁸ Fra gli altri, disponeva in questo senso il ccnl Alimentaristi Confapi 17.4.08 (che prevedeva un aumento della durata dell'apprendistato per i lavoratori che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero dallo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool e per lavoratori ex detenuti, detenuti ammessi al lavoro esterno o a una misura alternativa o sostitutiva della detenzione e per lavoratori seguiti dai servizi sociali); analogamente, v. i ccnl Metalmeccanici artigiani 27.2.08, Calzaturieri Confindustria 2.7.08 e Tessili Confindustria 11.6.08. Nell'ottica di permettere ai lavoratori extracomunitari di imparare la

casi di prorogabilità del periodo di apprendistato¹⁸⁹ o è stata determinata la durata minima del contratto di apprendistato, originariamente fissata dal predetto decreto in 6 mesi¹⁹⁰. In diverse intese è stata ammessa la cumulabilità dei periodi di apprendistato svolti presso diverse aziende per lo svolgimento delle stesse mansioni, generalmente condizionando tale possibilità all'assenza di interruzioni superiori a un anno fra i predetti periodi e richiedendo che fossero stati svolti presso datori di lavoro rientranti nel medesimo settore¹⁹¹. Le parti negoziali hanno peraltro dimostrato interesse per l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante 'frazionato' in più contratti stagionali (a tempo determinato)¹⁹².

Le nuove regole introdotte dal TU in materia comportano un diffuso intervento delle parti sociali sui profili sopra richiamati, che si muove, soprattutto, nella prospettiva della ricezione nella disciplina contrattuale dei mutamenti dell'assetto legale¹⁹³. Tutti gli AI successivi al TU, in precedenza citati, confermano, transitoriamente, la durata del contratto di apprendistato stabilita dai ccnl collettivi vigenti quel

lingua italiana, alcuni contratti, rispetto alla durata concordata per l'apprendistato, disponevano un innalzamento della stessa ove il piano formativo prevedesse azioni mirate all'apprendimento della nostra lingua (v., in questo senso, il ccnl Terziario, distribuzione e servizi Confcommercio e Confesercenti, non sottoscritto da Filcams-Cgil 26.2.11).

¹⁸⁹ V. il ccnl Area Legno-lapidei artigiani (che accorpa Legno, arredamento, mobili e Escavazione lapidei) 27.1.11 e il ccnl Area Chimica-Ceramica e artigiani (che accorpa Chimici, gomma plastica, vetro, Ceramica, terracotta, *gres*, piastrelle) 25.7.11, che prevedono la proroga del rapporto per crisi aziendale o occupazionale o per eventi per i quali spetta al lavoratore la conservazione del posto (tali accordi anticipano, in un certo senso, il rinvio operato alla contrattazione in materia dall'art. 2, co. 1, TU).

¹⁹⁰ La previsione della durata minima è stata successivamente abrogata con il d.l. 25.6.08, n. 112, convertito in l. 6.8.08, n. 133. Dopo tale intervento legislativo, il ccnl Chimici artigiani, non sottoscritto da Filcem-Cgil, 15.12.09 ha previsto, per i laureati, una durata dell'apprendistato inferiore a due anni.

¹⁹¹ Hanno riconosciuto questa possibilità, ad esempio, i ccnl Tessili abbigliamento calzature artigiani 10.1.08, Alimentaristi artigiani 24.1.08 ed Edili Confindustria 18.6.08.

¹⁹² È stato possibile ritenere ammessa dall'ordinamento tale soluzione dopo che la l. 133/08, modificando l'art. 49, co. 3, d.lgs. 276/03, ha eliminato il limite minimo di durata dell'apprendistato professionalizzante. Tuttavia, anche prima di tale modifica normativa, il ccnl Turismo Confcommercio 27.7.07 aveva previsto lo svolgimento dell'apprendistato 'distribuito' su più contratti a termine stagionali.

¹⁹³ Come ricordato, a seguito dell'intervento della riforma Fornero, l'art. 2, co. 1, lett. a-*bis*), TU, individua in 6 mesi la durata minima del contratto di apprendistato e l'art. 4, co. 2, affida alle intese contrattuali il compito di individuare la durata, anche minima, del contratto di apprendistato professionalizzante (o, per dirla con il TU, della componente formativa dello stesso), che non può comunque superare 3 anni (5 per i profili caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento). Inoltre, l'art. 2, co. 1, lett. h), TU, prevede che i contratti collettivi disciplinino il prolungamento del periodo di apprendistato nel caso di interruzioni superiori a 30 giorni dovute a malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto.

momento, riducendola a 36 mesi in caso di previsioni più alte e facendo salva la possibilità, per i contratti stessi, di superare i 36 mesi per i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato¹⁹⁴. Alcune intese fissano la durata, anche minima, dell'apprendistato in 36 mesi¹⁹⁵ o fra i 24 e i 36 mesi, a seconda dei profili professionali¹⁹⁶. In altre ipotesi, le parti sociali individuano esclusivamente la durata massima dell'apprendistato, generalmente fissandola tra i 24 e i 36 mesi, in base ai diversi profili di riferimento¹⁹⁷. Come nel periodo precedente al TU, l'autonomia collettiva riconosce altresì agli apprendisti, in diverse categorie, la possibilità di cumulare i periodi di apprendistato effettuati alle dipendenze di diversi datori (condizionata - pressoché uniformemente - all'assenza fra gli stessi di interruzioni superiori a 12 mesi¹⁹⁸) e prevede, in ottemperanza all'espresso rinvio contenuto in materia nell'art. 4, co. 5, TU, il ricorso all'apprendistato distribuito su più cicli stagionali¹⁹⁹. Inoltre, verosimilmente in ragione del sopra richiamato 'invito', previsto dall'art. 2, co. 1, lett. h), TU, risulta crescente la diffusione di clausole contrattuali che prevedono la prorogabilità del periodo di apprendistato (in genere nel

¹⁹⁴ Di tale possibilità si sono avvalsi ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Turismo Federalberghi, Fipe, Piavet, Paita, Federretti 17.4.12 e Credito cooperativo Federcasse 4.5.12 e il ccnl Edilizia artigiani 6.5.13.

¹⁹⁵ V., ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Calzature Confindustria 19.4.12, Trasporti Aite e altre 24.4.12, Autostrade Federretti Fise Acap 24.7.12 e Panificatori Confcommercio Imprese per l'Italia 14.6.12 e il Protocollo di intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante nel Terziario Confcommercio e Imprese per l'Italia 25.2.13, che ha integrato e modificato l'Accordo nazionale sull'apprendistato 24.3.12.

¹⁹⁶ Fra le molte intese che hanno disposto in tal senso, v. gli Accordi nazionali sull'apprendistato Alimentaristi Confindustria 24.4.12 e Trasporti Confetra 14.5.12 e il ccnl Assicurazioni Ania 14.6.12.

¹⁹⁷ Così dispongono, ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Panificatori Fippa, Assopanificatori 4.5.12, Alimentaristi Confindustria 24.4.12 e Legno arredamento Federlegno 19.4.12 (analogamente a quanto disposto dalla segnalata contrattazione precedente al TU, quest'ultimo accordo prevede periodi più brevi di apprendistato per i lavoratori in possesso di determinati titoli di studio).

¹⁹⁸ Così i ccnl Servizi socio-assistenziali Cooperative 16.12.11 ed Edilizia artigianato 6.5.13, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Terziario Confcommercio-Imprese per l'Italia 24.3.12 e Panificatori Fippa, Assopanificatori 4.4.12 e il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13. In tema di computo dei periodi di apprendistato già svolti, deve peraltro segnalarsi la possibilità, prevista dall'art. 3, co. 2-bis, TU, introdotto dal d.l. 76/13, convertito, con modificazioni, con l. 9.8.2013, n. 99, di tener conto del periodo svolto dall'apprendista nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (la disposizione da ultimo citata precisa che in tale ipotesi la durata complessiva dei due periodi di apprendistato "non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al [TU]" - cfr. il previgente art. 49, co. 4, lett. d, d.lgs. 276/03).

¹⁹⁹ In questo senso, v., ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Turismo Federalberghi, Fipe, Piavet, Paita, Federretti 17.4.12 e Agricoli Confagricoltura, Coldiretti, Cia 30.7.12 e il ccnl Farmacie Federfarma 14.6.12.

caso di sospensione involontaria del rapporto)²⁰⁰, già 'timidamente' introdotta dalla contrattazione precedente al TU, come sopra ricordato.

Un altro aspetto preso in considerazione da diverse intese negoziali è la limitazione quantitativa del ricorso all'apprendistato. In primo luogo, l'autonomia collettiva ha individuato il numero massimo di contratti di apprendistato cui può ricorrere un datore di lavoro rispetto al suo personale qualificato, sebbene tale profilo fosse già regolato per legge. Il limite massimo del 100%, imposto dal d.lgs. 276/2003²⁰¹, è stato, in diversi casi, ridotto dalla contrattazione²⁰². Inoltre, si registra una diffusa tendenza della contrattazione, soprattutto nei primi anni di applicazione del d.lgs. 276/2003, a garantire la cosiddetta stabilizzazione di una quota di apprendisti, condizionando il ricorso ad ulteriori contratti di apprendistato al mantenimento in servizio di una percentuale minima di lavoratori assunti con tale contratto²⁰³.

L'interesse della contrattazione in relazione ai profili da ultimo menzionati persiste dopo il TU. Diversi accordi ribadiscono in maniera esplicita il limite legale del 100%, originariamente imposto in linea generale dal TU²⁰⁴, o, in altri casi, prevedono un limite più basso²⁰⁵. È ancora diffusa, per altro verso, la scelta di imporre al datore, quale ulteriore condizione per la sottoscrizione di (nuovi) contratti di apprendistato, la prosecuzione di una percentuale minima di rapporti di apprendistato 'scaduti' (*rectius*, la cui componente formativa si è conclusa) nell'arco di un precedente lasso temporale. Tali ultime clausole,

²⁰⁰ V., fra i tanti accordi, il ccnl Metalmeccanici, non sottoscritto da Fiom-Cgil, 5.12.12, il Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12 e gli Accordi nazionali sull'apprendistato Farmacie Federfarma 14.6.12, Panificazione Confcommercio, Imprese per l'Italia 14.6.12 e Terziario Confcommercio, Imprese per l'Italia 24.3.12.

²⁰¹ Tale limite era previsto dall'art. 47, co. 2, d.lgs. 276/03, che consentiva comunque l'assunzione di tre apprendisti al datore che avesse alle sue dipendenze meno di tre lavoratori qualificati e specializzati o non ne avesse alcuno.

²⁰² Si rimanda, ad esempio, al Protocollo applicativo del ccnl Logistica trasporto merci e spedizioni cooperative 15.7.09 e al ccnl Assicurazione-Assistenza Aisa 27.3.09. Cfr. C. LA MACCHIA, cit., 71.

²⁰³ V., ad esempio, il ccnl Commercio Confcommercio 2.7.04, che stabilisce al riguardo una percentuale minima di conferma del 70% dei contratti di apprendistato 'scaduti' nei precedenti 24 mesi, il ccnl Metalmeccanici Confindustria 19.1.06 (70% - 24 mesi), il ccnl Vetro Confindustria 4.5.07 (80% - 24 mesi), il ccnl Turismo Confindustria 3.2.08 (58% - 24 mesi), il Protocollo applicativo del ccnl Logistica trasporto merci e spedizioni cooperative 15.7.09 (90% - 36 mesi) e il ccnl Assicurazione-Assistenza Aisa 27.3.09 (59% - 18 mesi).

²⁰⁴ V., fra i tanti, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Terziario Confcommercio, Imprese per l'Italia 24.3.12, Distribuzione cooperativa Ancc-LegaCoop, Fncd-Confcooperative e Agci 13.6.12 e Turismo Federalberghi, Fipe, Piavet, Paita, Federreti 17.4.12 e il ccnl Cineaudiovisivi 21.12.11 Anica.

²⁰⁵ V., ad esempio, il ccnl Servizi socio-assistenziali Cooperative 16.12.11, che fissa in materia un valore massimo dell'80%.

denominate 'di stabilizzazione' e introdotte in diverse intese contrattuali anche sulla base dell'esplicita previsione nel TU di un intervento dell'autonomia collettiva in tal senso²⁰⁶, hanno definito in maniera eterogenea la predetta percentuale minima 'di conferma' e il periodo di riferimento per il computo della stessa²⁰⁷.

Va per altro considerato che entrambi i profili sopra citati sono stati oggetto di intervento ad opera della riforma Fornero.

Quanto al numero massimo di apprendisti in organico, tale riforma ha innalzato il limite legale dal 100%, previsto dal TU per i datori con almeno 10 dipendenti, ai 3/2 dei lavoratori specializzati e qualificati²⁰⁸.

In relazione alla stabilizzazione degli apprendisti, con l'inserimento nel TU dell'art. 2, commi 3-*bis* e 3-*ter*, è stata introdotta una clausola legale di stabilizzazione, ai sensi della quale i datori che occupano almeno 10 lavoratori non possono effettuare ulteriori assunzioni con apprendistato se nei 36 mesi precedenti non hanno proseguito il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno nel 30% dei casi (la predetta percentuale vale solo per un periodo transitorio di 36 mesi dall'entrata in vigore della l. 28.6.2012, n. 92²⁰⁹); inoltre, è stato precisato che gli apprendisti assunti in violazione di tale limite legale sono

²⁰⁶ Art. 2, co. 1, lett. j), TU.

²⁰⁷ Fra le intese intervenute nel senso indicato nel testo, il ccnl Studi Professionali Confprofessioni, Confederetecnica, Cipa 29.11.11 impone la stabilizzazione del 50% dei contratti scaduti negli ultimi 18 mesi, mentre il ccnl Cartai e cartotecnici Confindustria 13.9.12 opta per il 50% dei contratti scaduti nei 36 mesi e il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13 per il 51% nei 24 mesi. Gli Accordi nazionali sull'apprendistato Gomma plastica Confindustria 12.4.12 e Turismo Federalberghi, Fipe, Piavet, Paita, Federreti 17.4.12 individuano una percentuale più alta di conferma, del 70%, da computarsi nei 24 mesi precedenti. La soluzione maggioritaria risulta, tuttavia, quella di fissare una percentuale dell'80% nei 24 mesi (così, ad esempio, gli Accordi nazionali sull'apprendistato Turismo Confindustria 14.5.12, Distribuzione cooperativa Ancc-LegaCoop, Fncccd-Confcooperative, Agci 13.2.12, Terziario Confcommercio-Imprese per l'Italia 24.3.12 e Terziario Confesercenti 28.3.12), mentre il Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12 prevede l'80% nei precedenti 15 mesi e il ccnl Trasporti Confetra e altre 1.8.13 l'80% in 12 mesi. Vi sono, inoltre, intese che impongono in materia una soglia percentuale ancor più alta, come l'Accordo nazionale sull'apprendistato Trasporti Aite e altre 24.4.12 e quello del Settore Farmaceutico Federfarma 14.6.12 (90% - 12 mesi). Cfr., anche per ulteriori riferimenti contrattuali, G. BONATI, *Apprendistato e obbligo parziale di stabilizzazione*, in *Guida al lavoro*, 35/2012, 21.

²⁰⁸ Tale modifica è stata operata mediante la sostituzione dell'art. 2, co. 3, TU. La riforma Fornero ha inoltre confermato la possibilità (contemplata, del resto, sin dal d.lgs. 276/03) di assumere 3 apprendisti per il datore che abbia alle sue dipendenze meno di 3 lavoratori qualificati e specializzati o non ne abbia alcuno, nonché l'operatività, per le imprese artigiane, della speciale disciplina prevista dall'art. 4, l. 8.8.85, n. 443.

²⁰⁹ Successivamente, a regime, la percentuale richiesta salirà al 50% (v., oltre all'art. 2, commi 3-*bis* e 3-*ter*, TU, l'art. 1, co. 19, l. 92/12).

considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.

Ebbene, rispetto al quadro normativo sopra sintetizzato, sia le clausole contrattuali relative al numero massimo di apprendisti che quelle relative alla stabilizzazione, previste da accordi stipulati nel lasso di tempo intercorrente tra il TU e la riforma Fornero, possono ritenersi valide anche dopo l'intervento regolativo di quest'ultima, appena sintetizzato.

Rispetto alla disciplina introdotta dalla riforma Fornero (e oggi vigente), le predette disposizioni contrattuali fissano una soglia massima *più bassa* di contratti di apprendistato stipulabili²¹⁰ e - quasi nella totalità dei casi e pur nella diversità delle soluzioni adottate - prevedono una quota di conferma *più alta* di quelle previste nell'attuale quadro normativo²¹¹. Nonostante il 'dato aritmetico' possa risultare fuorviante²¹², a ben vedere le clausole negoziali sopra menzionate - seppure relativamente a profili distinti - risultano entrambe 'più severe' rispetto alla successiva disciplina legale, limitativa del ricorso all'apprendistato, e hanno una *ratio* comune, trattandosi di una duplice limitazione numerica all'utilizzo dell'apprendistato (e, per questo motivo, devono plausibilmente avere gli stessi effetti sanzionatori, sebbene il TU indichi espressamente la sanzione della 'conversione' solo per i contratti stipulati in violazione delle quote legali di conferma e non anche per quelli eccedenti rispetto ai tetti massimi per il ricorso all'apprendistato²¹³).

²¹⁰ Ci si riferisce, evidentemente, alle intese, citate in precedenza, che hanno esplicitamente ribadito (o ridotto) il tetto legale del 100%. Il problema del coordinamento con la disciplina legale successiva non si pone per gli accordi che, con una soluzione 'dinamica', hanno stabilito che il numero complessivo di apprendisti da assumere è quello previsto dalla legge (v., ad esempio, il ccnl Farmacie Federfarma 28.6.12) o per quelle categorie in cui la contrattazione è intervenuta, dopo la modifica del predetto dato normativo, e ha uniformato alla nuova soglia legale le precedenti clausole negoziali concordate in materia (ccnl Panificatori Fippa e Assopanificatori 13.2.13).

²¹¹ L'aspetto da ultimo evidenziato consente di evitare un improbabile confronto fra clausole contrattuali relative alla quota di conferma (che, come evidenziato, stabiliscono periodi diversi entro i quali operare il computo) e la disciplina legislativa, che individua al riguardo il periodo di 36 mesi. Tale delicata valutazione comparativa potrebbe invece essere necessaria - fatta salva l'ipotesi di un nuovo intervento negoziale - al termine della fase transitoria (il 18.7.15, quando sarà operativa la soglia legale di stabilizzazione del 50% dei contratti di apprendistato 'scaduti' nei precedenti *36 mesi*), con riferimento al ccnl Studi Professionali Confprofessioni, Confederetecnica, Cipa 29.11.11, che prevede, come indicato, la stabilizzazione del 50% dei contratti scaduti negli ultimi *18 mesi*.

²¹² Cfr. V. LECCESE, G. ROMA e M. LOZITO, *La contrattazione...*, cit., 95.

²¹³ Nel senso indicato nel testo, v., infatti, la circolare del Ministero del Lavoro del 21.1.13, n. 5, 9. Del resto, quale altra sanzione può immaginarsi per l'instaurazione di rapporti di apprendistato 'oltre' i tetti quantitativi massimi fissati dalla legge o oltre quelli, più bassi, eventualmente previsti dalla contrattazione?

Peraltro, con particolare riferimento alla violazione delle clausole contrattuali di stabilizzazione, o meglio all'interazione fra la disciplina contrattuale della stabilizzazione e quella legale, non si concorda con la posizione assunta dal Ministero del Lavoro con la circolare 18.7.2012, n. 18²¹⁴. Non si ritiene plausibile, in particolare, l'esclusione della 'conversione' dei contratti di apprendistato stipulati in violazione delle regole contrattuali sulla stabilizzazione, paventata nell'ipotesi in cui non si verifici la violazione anche delle (più basse) percentuali minime legali di conferma degli apprendisti (ovviamente ove applicabili, ossia con riferimento a datori che occupano almeno 10 lavoratori). Qualora, per ipotesi, si ritenga che il mancato rispetto della quota contrattuale di conferma non comporti la 'conversione' degli ulteriori contratti di apprendistato eventualmente stipulati, questo dovrebbe valere indipendentemente dalla circostanza che alla fattispecie si applichi o meno la disciplina legale sulla quota di conferma dei precedenti apprendisti (tuttavia, optando per questa soluzione radicale, non si riconoscerebbe alcuna forza dissuasiva ai predetti limiti contrattuali).

Deve inoltre segnalarsi la previsione di alcune clausole negoziali che - a parte i casi, previsti dall'art. 2, co. 3-*bis*, TU, di recesso durante il periodo di prova, di dimissioni e di licenziamento per giusta causa - escludono ulteriori ipotesi di cessazione dei rapporti di apprendistato dal computo utile ai fini della verifica delle percentuali minime di conferma²¹⁵. Ebbene, nel caso in cui le parti contrattuali si riferiscano alla *percentuale minima di stabilizzazione prevista dagli accordi collettivi* stessi e più elevata di quella prevista per legge, operano una scelta che rientra nella loro autonomia negoziale. Devono invece ritenersi in contrasto con il quadro normativo le disposizioni contrattuali che escludono dal computo della *percentuale minima legale di stabilizzazione* ipotesi di cessazione del rapporto di apprendistato ulteriori rispetto a quelle individuate dalla legge

²¹⁴ Tale posizione è stata poi confermata con la circolare 21.1.13, n. 5, 12-13.

²¹⁵ Ad esempio, l'Accordo nazionale sull'apprendistato Assicurazioni Ania 14.6.12 - fissate le percentuali minime di conferma, a seconda delle qualifiche, al 50 o al 60% - esclude dal computo i rapporti di apprendistato cessati a seguito di licenziamento per giustificato motivo soggettivo. L'Accordo Servizi di distribuzione, recapito e servizi postali Fise, Are, non sottoscritto dal SIlc-Cgil, 5.3.13, rispetto al calcolo delle percentuali minime di conferma previste dalla legge, esclude, oltre alle ipotesi previste per legge a quelle individuate dall'accordo sopra citato, il licenziamento per cessazione di appalto, il superamento del periodo di comporta e il rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato. Analogamente, il Protocollo di intesa sull'apprendistato Servizi ambientali Confindustria 20.6.12, con riferimento alla percentuale di conferma ivi prevista dell'80% nei 15 mesi precedenti, oltre alle ipotesi escluse dalla legge, esclude dal predetto computo i rapporti di apprendistato cessati per giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto, per superamento del periodo di comporta o a causa del rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

(o che comunque, tramite tale esclusione, consentono un utilizzo dell'apprendistato che prescinde dal rispetto della predetta percentuale legale).

5. Osservazioni finali

L'analisi sin qui svolta, relativa alle principali scelte regolative operate dai contratti collettivi nazionali esaminati, restituisce un quadro composito e variegato, dal quale pare opportuno enucleare sinteticamente alcune 'linee di intervento' - trasversali ai singoli istituti contrattuali considerati - che risultano non sempre convergenti e talvolta, addirittura, contrastanti.

Va rimarcata, innanzitutto, la scelta dell'autonomia collettiva di intervenire, al fine di garantire garanzie ulteriori ai lavoratori impiegati con i contratti flessibili cui si riferisce questa indagine, anche in assenza di un espresso rinvio legale²¹⁶. Peraltro, è stato evidenziato come la contrattazione abbia disciplinato anche profili riservati al legislatore (regionale), soprattutto nel caso di inerzia di quest'ultimo²¹⁷.

Inoltre, le parti collettive, in relazione a taluni aspetti, hanno 'mantenuto in vigore' la disciplina legale previgente²¹⁸, in alcuni casi attenuando - almeno per determinate categorie e nell'ambito di applicazione dei contratti intervenuti in tal senso - l'impatto di scelte deregolative o, se si vuole, modernizzatrici, del legislatore²¹⁹. Nella medesima prospettiva si collocano le clausole contrattuali che hanno introdotto, in alcune categorie, una disciplina poi ripresa ed estesa dal legislatore a tutti i lavoratori interessati²²⁰ (anche se, di converso, non mancano alcune disposizioni negoziali che, derogando, in assenza di un

²¹⁶ Si pensi, con riferimento al contratto a termine, alla disciplina negoziale della stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e, per quanto riguarda il *part-time*, al riconoscimento del diritto di passare dal tempo pieno al tempo parziale in ipotesi ulteriori rispetto a quelle previste per legge.

²¹⁷ In questo senso, si rinvia all'azione suppletiva, e comunque 'invasiva', della contrattazione, finalizzata ad attivare e regolare il contratto di apprendistato professionalizzante all'interno del peculiare e delicato intreccio fra legge statale, legge regionale e contrattazione.

²¹⁸ In tal senso, v. le disposizioni contrattuali che individuano il monte-ore minimo di formazione da effettuarsi nell'apprendistato professionalizzante.

²¹⁹ Rientrano in questa linea di intervento, ad esempio, con riferimento al *part-time*, le clausole contrattuali relative al consenso del lavoratore per l'effettuazione di lavoro supplementare, al computo in organico dei lavoratori a tempo parziale, al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e al diritto di ripensamento.

²²⁰ È il caso della prorogabilità, in determinate ipotesi, del contratto di apprendistato e della 'stabilizzazione' di una percentuale minima di apprendisti.

rinvio legale in tal senso, le tutele introdotte dalla legge, non possono che qualificarsi come nulle²²¹).

La ricostruzione delle principali tendenze negoziali sopra effettuata evidenzia nettamente, del resto, la sempre più rapida obsolescenza del dato contrattuale, causata dalle reiterate e ravvicinate modifiche del quadro legislativo. La contrattazione nazionale è costretta, soprattutto negli ultimi anni, a 'rincorrere' costantemente le modifiche legislative, intervenute, con frequenza crescente, sugli istituti contrattuali considerati. Questo, se, sul piano pratico, spiega la progressiva diffusione di clausole con cui le parti collettive si impegnano ad incontrarsi successivamente per aggiornare il dato contrattuale alla luce delle eventuali novità legislative²²², sul piano ermeneutico e sistematico rende impegnativa la ricostruzione della disciplina dei predetti istituti contrattuali. Tale disciplina, infatti, è la risultante del dinamico intreccio fra quadro legale e clausole contrattuali, che, per diversi profili, comporta un'attenta valutazione della conformità di queste ultime rispetto alle disposizioni legali (vigenti e) sopravvenute.

Peraltro, la richiamata iperattività del legislatore causa sovente, se così può dirsi, uno spiazzamento della contrattazione collettiva. Ciò si verifica, in primo luogo, nel caso in cui la disciplina negoziale, che riproduce quella legale, viene 'superata' dal sopraggiungere di disposizioni di legge meno restrittive (che, ad esempio, fissano nuovi e più ampi confini di utilizzo di un contratto²²³). Del resto, un fenomeno analogo si riscontra, in diversi casi, in merito ai profili in relazione ai quali la legge affida all'autonomia collettiva la facoltà di derogare il quadro legale. In tale ambito, si è assistito, in alcuni settori, ad una 'rincorsa deregolativa' tra dato legale e contrattuale. La disciplina introdotta dalla contrattazione in attuazione del rinvio legale è stata, in diversi casi, 'superata' per effetto di un intervento del legislatore - immediatamente successivo (o

²²¹ Si pensi, per quanto riguarda il contratto a termine, alla scelta negoziale di rimuovere gli intervalli temporali minimi imposti dalla legge fra due contratti successivi; con riferimento al *part-time*, alla limitazione contrattuale dell'esercizio del diritto di ripensamento nelle ipotesi in cui il medesimo è riconosciuto per legge e, infine, in relazione all'apprendistato professionalizzante, all'esclusione dal calcolo delle percentuali minime di stabilizzazione di ipotesi di cessazione del rapporto di apprendistato ulteriori rispetto a quelle individuate dalla legge.

²²² Solo per fare alcuni esempi, v., con riferimento al contratto a termine, l'Accordo sulla disciplina dei contratti a tempo determinato nel settore turismo del 2.11.12 e il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13 e, con riferimento all'apprendistato, gli Accordi nazionali Agenzie marittime Federagenti 23.4.12, Alimentaristi Confindustria 24.4.12 e Trasporti Confetra 25.6.12, il ccnl Farmacie Federfarma 14.6.12 e il ccnl Cemento calce e gesso Confindustria 20.3.13.

²²³ Ci si riferisce alla scelta legislativa di incrementare la quota di apprendisti che un datore può assumere rispetto ai dipendenti specializzati e qualificati in organico.

immediatamente precedente) - che ha introdotto direttamente (o ha affidato alla contrattazione la possibilità di introdurre) una disciplina più flessibile²²⁴.

Rispetto allo scenario appena illustrato, va tuttavia sottolineato come la contrattazione nazionale, in altri casi, abbia scelto di non utilizzare gli 'spazi derogatori' ad essa concessi dal legislatore, rivelandosi diffidente rispetto ai predetti rimandi legali²²⁵.

Più in generale, con riferimento ai rinvii legislativi all'autonomia collettiva, deve altresì evidenziarsi come i contratti nazionali, per un verso, abbiano adempiuto solo parzialmente al compito ad essi affidato dalla legge, regolando solo alcuni dei profili oggetto di rinvio²²⁶, e, per altro verso, anche in assenza di un'indicazione legislativa in tal senso, abbiano 'girato' al livello decentrato il compito, a volte oneroso, di decidere se e in che modo ottemperare ad alcuni rimandi legislativi²²⁷.

Ebbene, attraverso la delega appena richiamata, i sindacati nazionali (applicando, in un certo senso, il principio di 'sussidiarietà verticale' al sistema contrattuale) hanno affidato rilevanti scelte regolative e deregolative a parti contrattuali che sono in grado di ponderare puntualmente, caso per caso, i diversi interessi in gioco; tuttavia, non può omettersi di osservare che al contempo, così facendo, hanno rinunciato *a priori* a predisporre una disciplina contrattuale uniforme e scevra da eventuali 'condizionamenti', che, plausibilmente, possono incidere in misura maggiore sulle dinamiche negoziali che caratterizzano il livello decentrato e, in particolare, quello aziendale.

²²⁴ Ad esempio, si consideri l'introduzione, accanto a quelle previste dalla legge, di 'ipotesi negoziali' di ricorso acausale al contratto a termine e la regolazione negoziale degli intervalli temporali minimi fra contratti a termine successivi.

²²⁵ Si veda, ad esempio, la prevalente scelta negoziale di non escludere l'operatività del limite massimo complessivo di durata del contratto a termine, fissato dalla legge in 36 mesi.

²²⁶ In questo senso, è stata evidenziata la scarsa diffusione dell'individuazione contrattuale, prevista dalla legge, delle ragioni che consentono l'apposizione delle clausole elastiche flessibili e il ricorso al lavoro supplementare nel *part-time*.

²²⁷ Ciò è avvenuto in relazione all'individuazione di ipotesi negoziali di ricorso acausale al contratto a termine, alla definizione delle modalità di apposizione delle clausole flessibili ed elastiche nel *part-time* e alla fissazione del monte-ore minimo di formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante.