ACCORDO DI PROSSIMITÀ PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED IN SOMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE DELLA INTERTONNO S.r.L.

Il presente Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a termine e dei casi di ricorso alla somministrazione di lavoro (di seguito, per brevità, definito "Contratto") è stipulato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla l. n. 148/2011

Tra

L'azienda Intertonno S.r.L., che applica il CCNL del settore alimentari industria qui rappresentata dal legale rappresentante pro tempore Rag. Carmine Sardanelli

e

FAI CISL CZ KR VV - Segretario Generale Daniele Gualtieri e Sebastiano Monaco

FLAI CGIL VV - Segretario territoriale Rinaldo Tedesco

UILA UIL VV - Segretario Generale Pasquale Barbalacco

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

Premesso che

- l'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n.148/2011 dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla **maggiore occupazione**, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività; il comma 2, alla lett. c), stabilisce che tali intese possono riguardare la regolazione dei **contratti a termine**, a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e **ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro**.

In merito ai contratti a termine

- l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone che "Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
  1) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  2) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria";

- lo stesso art. 19 al comma 2 dispone che "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (...) la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi";
- il limite di durata di ventiquattro mesi rischia quindi di compromettere la competitività dell'azienda nel reperimento di nuove risorse (anche in somministrazione) e di conseguenza di contrarre la domanda di lavoro e le relative prospettive occupazionali;
- l'art. 21 comma 1 del decreto legislativo n. 81/2015 dispone che "Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti";
- l'art. 21 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015 dispone che "Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato";
- l'art. 23 comma 1 del decreto legislativo n. 81/2015 dispone che "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione".

In merito alla somministrazione di lavoro:

- l'art. 31 commi 1 e 2 prevedono rispettivamente il limite del 20% di lavoratori somministrati a tempo indeterminato e del 30% di lavoratori somministrati tempo determinato rispetto al "numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto".

In riferimento ai limiti suddetti è opportuno precisare che:

- il limite di durata di ventiquattro mesi mal si concilia con le esigenze lavorative concernenti l'attività propria dell'azienda, con particolare ma non esclusivo riferimento alla evasione di ordini legati a contratti con la GDO che la stessa impone con scadenza semestrale il cui rinnovo non è mai certo;
- l'azienda opera nel settore alimentare, ed in particolar modo in quello della lavorazione del tonno;
- L'azienda applica il CCNL delle industrie alimentari e, nonostante ci siano iscritti ai sindacati presenti al tavolo non sono state costituite rappresentanze sindacali ne aziendali ne unitarie;
- l'azienda sta consolidando la sua presenza sul mercato della GDO che però non è ancora definitiva in quanto legata ai contratti imposti dalla stessa GDO con scadenza semestrale. Per quanto detto l'azienda non è nelle condizioni di ampliare in maniera stabile l'organico attraverso l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- l'azienda alla data di sottoscrizione del presente accordo ha in forza 60 lavoratori a tempo indeterminato e 63 lavoratori in regime di somministrazione a tempo determinato;

- l'azienda alla data del 1° gennaio 2019 l'azienda aveva in forza n 62 dipendenti a tempo indeterminato;
- i limiti di contingentamento sono fino ad ora rispettati conformemente alla legge;
- dei lavoratori in regime di somministrazione a termine di cui sopra n 54 sono in prossimità del raggiungimento del limite legale dei 24 mesi;
- tali lavoratori hanno ormai acquisito il know how necessario per l'espletamento al meglio delle loro mansioni grazie alla costante attenzione dell'azienda alla formazione ed al loro impegno nel lavoro e pertanto sono risorse preziose per l'azienda;
- per l'espletamento delle nuove attività ed il consolidamento di quelle già in essere è necessario incrementare l'organico aziendale;
- è necessario recuperare maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere anche in regime di somministrazione ormai giunti al limite di durata dei 24 mesi;
- le Parti, a tal proposito, hanno effettuato l'esame delle prospettive aziendali e della situazione produttiva;
- a tal proposito l'azienda al fine di far fronte a nuove commesse nonché di riuscire mantenete quelle con la GDO nonostante l'incertezza legata ad un possibile mancato rinnovo contrattuale alla scadenza dei sei mesi, ha necessità di applicare all'interno della propria attività anche una serie di deroghe alla legge ed al CCNL per ottenere la massima flessibilità possibile e rispondere rapidamente ai bisogni dei clienti di riferimento;
- tale processo di sviluppo passa attraverso la necessità di armonizzazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato con l'esigenza di flessibilità in entrata richiesta dal mercato in cui opera l'azienda;
- all'interno di tale contesto le parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere e mantenere processi di sviluppo aziendali ed occupazionali;
- ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011, il presente Contratto è giustificato al fine di incrementare l'occupazione;
- Il presente Contratto è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie (anche con riferimento a quanto previsto dell'accordo quadro CES-CEEP-UNICE del 18 marzo 1999) e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e pertanto le specifiche intese di seguito riportate operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano il contratto a tempo determinato.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue

In riferimento alle attuali disposizioni legislative che consentono alla contrattazione collettiva di realizzare intese modificative della legge e del CCNL a fronte di determinate motivazioni specificatamente riportate, così come sancito nelle premesse del presente verbale di accordo, in particolare incremento dell'occupazione e successiva stabilizzazione dei rapporti a termine anche in somministrazione le parti convengono quanto segue.

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Accordo si applica ai contratti a tempo determinato compresi rinnovi e proroghe degli stessi sia diretti che in regime di somministrazione sia a tempo indeterminato che determinato in corso alla data della sua stipulazione.

Art. 2 – Contratti a tempo determinato

Con il presente Contratto, le parti convengono di derogare alla normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato stabilendo che:

"Deroghe alle condizioni di cui all'art. 19 comma 1, lettera a) e b) e art. 21, comma 2 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

Le parti, in riferimento alle motivazioni sopra citate, intendono derogare alle condizioni di cui al comma 1 lettera a) e b) rendendo il contratto a termine acasuale, pertanto senza la necessità di inserire alcuna ragione giustificativa al ricorso del contratto a tempo determinato fermi restando le limitazioni in ordine al periodo massimo di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. N. 81/2015 nonché quelli relativi ai limiti di contratti applicabili ai sensi dell'art. 23 del citato decreto, per come integrati o modificati dal presente contratto in virtù del rinvio legale previsto dagli artt. 19 e 23 citati.

Pertanto in tutti i casi di rinnovo e/o proroga del contratto a termine lo stesso è da considerarsi acasuale, senza alcuna necessità di inserire le condizioni sancite all'art.19 comma 1, lettera a e b.

"Deroghe alle condizioni di cui all'art. 19 comma 2 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

Si conviene altresì, di estendere la durata della sommatoria, tra i contratti a termine ed in somministrazione a termine, in riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale indipendentemente dal periodo d'interruzione tra un contratto e l'altro, ad un periodo massimo di **60** mesi al netto dei periodi già effettuati presso l'azienda, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro;

"Deroghe alle condizioni di cui all'art. 21 comma 1 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

Il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore per un massimo rispettivamente di 8 volte nell'arco di 60 mesi a prescindere dal numero dei contratti al netto dei periodi già effettuati presso l'azienda e delle proroghe già utilizzate.

"Deroghe alle condizioni di cui all'art. 21 comma 2 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

1. Le Parti convengono altresì di derogare a quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 come modificato dal decreto legge n. 87/2018, stabilendo quanto segue:

a) viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es: maternità, ferie e malattia);

b) viene concordata una riduzione dei periodi previsti dal suddetto comma 2 per la riassunzione a termine: a 3 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata fino a 12 mesi e a 5 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata superiore a 12 mesi.

"Deroghe alle condizioni di cui all'art 23 comma 1 e dell'art.31 comma 2 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

Le parti convengono di incrementare dal 20% al 40% il numero dei rapporti di lavoro a termine, nonché dal 30% al 50% la sommatoria tra i contratti a termine ed in somministrazione in riferimento all'organico complessivo aziendale al 1° gennaio di ogni anno.

Art. 3 – Contratti di somministrazione

Con il presente Contratto, le parti convengono di derogare alla normativa vigente in materia di somministrazione di manodopera stabilendo che:

"Deroghe alle condizioni di cui all'art. 31 comma 1 e 2 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche e integrazioni"

Le parti convengono di incrementare rispettivamente dal 20% al 40% il limite dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato e dal 30% al 50% quello dei di lavoratori somministrati tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio di ogni anno.

Art. 4 – Impegni delle Parti

Stabilizzazione rapporti di lavoro a termine"

L'azienda si impegna a stabilizzare a tempo indeterminato in totale il 25% dei **63** contratti in regime di somministrazione a termine in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Le stabilizzazioni di cui sopra verranno realizzate con le seguenti modalità:

n. 6 unità verranno assunte a tempo indeterminato nel corso del 2020, n. 5 unità verranno assunte a tempo indeterminato nel corso del 2021, n. 5 unità verranno assunte a tempo indeterminato nel corso del 2022.

Il totale delle stabilizzazioni a regime dovrà in ogni caso raggiungere una percentuale pari almeno al 25% dell'organico a tempo indeterminato in essere alla data dell'01/01/2020. Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che, in caso di intervenute novità

normative e contrattuali nelle materie oggetto del presente Accordo, si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare allo stesso ovvero valutarne la risoluzione anticipata.

Art. 5 – Decorrenza dell'Accordo e disposizioni finali

1. Il presente Accordo ha efficacia a decorrere dalla data della sua stipulazione, fermo restando l'assolvimento del deposito telematico ai sensi di legge di cui si farà carico l'azienda, e scadrà il prossimo 31 dicembre 2022. Nel corso del triennio le parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento della situazione aziendale. Con il presente accordo si avvia un percorso di relazioni sindacali responsabili e partecipative in cui azienda e sindacati collaborano sinergicamente per tutelare il patrimonio aziendale e valorizzare le figure professionali presenti all'interno attraverso la formazione e la bilateralità con l'obbiettivo comune di far crescere sempre più azienda e forza lavoro.

2. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

Maierato li, 23/12/2019

Per l'azienda

Il legale rappresentante

Carmine Sardanelli

Letto, confermato e sottoscritto

FAI CISL CZ KR VV - Segretario Generale Daniele Gualtieri e Sebastiano Monaco

FLAI CGIL VV - Segretario territoriale Rinaldo Tedesco

UILA UIL VV - Segretario Generale Pasquale Barbalacco