

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 10 giugno 2019, n. 22

Per far fronte alle sfide generate da nuovi investimenti e dalle conseguenti necessità organizzative, lo scorso 16 aprile 2019, **Philip Morris Italia S.r.l.**, assistita da Unindustria, ha sottoscritto con la RSU della società, FECMA CISL e la UGL Chimici di Roma, un accordo di prossimità, ai sensi dell'art. 8 d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, al fine di mitigare gli effetti del d.l. n. 87/2018 e ridurre così l'impatto creato dalle novità normative intervenute in materia di contratti a termine e in somministrazione (cfr. M. Menegotto, *[Lavoro a termine e somministrazione dopo il decreto dignità: quale spazio derogatorio per la contrattazione collettiva?](#)*).

Come noto, il succitato art. 8 del d.l. n. 138/2011, prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale (o territoriale), da parti sociali dotate di requisiti di rappresentatività qualificata^[1], possano realizzare intese con efficacia *erga omnes*, finalizzate alla maggiore occupazione e all'avvio di nuove attività, che regolino le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, inclusa la materia dei contratti a termine, anche in deroga alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (cfr. M Menegotto, *[Tra i vecchi arnesi l'art. 8. Una possibile via per superare le criticità del decreto dignità](#)*).

In particolare, l'intesa sottoscritta da Philip Morris prevede **deroghe in materia di contratti a termine alle disposizioni di legge, nonché alle prescrizioni di cui al vigente CCNL Chimico Industria - settore Fibre**, con l'obiettivo di fronteggiare le sfide derivanti dall'avvio di una nuova attività di commercializzazione. È la prima intesa di cui si abbia notizia, che a seguito dell'entrata in vigore del cd. "Decreto dignità", intervenga sotto la **finalità** - di cui al primo comma dell'art. 8 - **dell'avvio di nuove attività**; infatti gli accordi di prossimità stipulati in precedenza, si basavano di frequente sullo stato di incertezza del mercato di riferimento e quindi gestione delle crisi aziendali, o al più maggiore occupazione.

Le Parti hanno condiviso un accordo finalizzato, da un lato, al mantenimento del personale a tempo determinato attualmente presente in azienda, che sarà dedicato interamente o parzialmente alla commercializzazione del nuovo prodotto e, dall'altro, all'assunzione di nuovo personale a tempo determinato, che verrà stabilizzato nella misura in cui sia strutturalmente necessario in funzione della dimensione che assumerà il nuovo business, alla fine della fase di start up.

È opportuno evidenziare come l'accordo si applichi esclusivamente ad alcune aree organizzative ed è relativo ad assunzioni, proroghe e rinnovi di contratti a tempo determinato, incluso il personale con cui siano già intercorsi uno o più rapporti a tempo determinato, che si siano conclusi anche prima dell'entrata in vigore dell'accordo stesso, indipendentemente dalla disciplina a loro applicata.

Di seguito, i principali punti di interesse normati nell'accordo di prossimità in commento.

Limite di contingentamento

Il numero massimo dei lavoratori a tempo determinato che potranno essere assunti dall'azienda è fissato, in forza del rinvio di cui all'art. 23 d.lgs. 81/2015, nel numero di 600 in totale, da calcolare prendendo in considerazione i lavoratori a tempo determinato in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Incremento della durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente, fino ad un massimo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19 comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, la durata complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi con il medesimo lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, potrà avere una durata fino al massimo di 36 mesi complessivi, inclusa la durata dei rapporti già conclusi.

Incremento del numero delle proroghe

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere prorogati liberamente fino ad un massimo di 5 volte all'interno del periodo di 36 mesi, senza applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19 comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Incremento graduale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato

Con l'intento di promuovere e realizzare l'obiettivo della maggiore occupazione, le Parti hanno convenuto la necessità che l'Azienda si impegni ad incrementare il numero dei dipendenti in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'interno di determinate aree organizzative specificamente identificate in base ad un piano triennale di stabilizzazione. Questo prevede la graduale trasformazione, di anno in anno, a partire dal 2019 e fino al 2021, di una percentuale di contratti a termine dei lavoratori che prestano la propria attività nelle predette aree in contratti a tempo indeterminato.

Le Parti, presto atto della specificità dell'accordo in esame, nonché delle peculiarità della nuova attività che la Società ha avviato, hanno, infine, concordato, la necessità di incontrarsi con cadenza semestrale, al fine di monitorare gli effetti dell'accordo stesso, nonché la possibilità di incrementare le soglie di stabilizzazione.

Nicoletta Oliveti

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [@NicolettaOliveti](https://twitter.com/NicolettaOliveti)

[1] Si tratta delle organizzazioni sindacali *comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale*; tecnica qualificatoria che diverge dai rinvii alla contrattazione collettiva operati dal successivo *Jobs Act* (art. 51 D. Lgs. n. 81/2015), dove ci si riferisce alle organizzazioni sindacali *comparativamente più rappresentative* a livello nazionale.

