

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 29 maggio 2023 n. 20

Il 21 marzo 2023, lo Stabilimento Electrolux di Solaro (Milano), ha sottoscritto con la RSU FIM FIOM e UILM un Accordo diretto ad introdurre una maggiore flessibilità nel rinnovo di contratti a tempo determinato limitatamente ad un c.d. 'bacino' costituito da lavoratori già precedentemente occupati presso le aree produttive dello Stabilimento.

Tale Accordo rappresenta il punto di incontro tra esigenze apparentemente contrapposte: la *flessibilità* nell'impiego di lavoratori e la *qualità*, in prospettiva, *dell'occupazione* dei lavoratori stessi.

Lo scenario in cui si inserisce l'Intesa è un settore (quello degli elettrodomestici) che nell'ultimo quadriennio è stato (e continua ad essere) fortemente impattato da fattori pandemici/post-pandemici e geopolitici. Lo Stabilimento di Solaro, nel triennio 2020-2022, ha saputo reagire tempestivamente ad una forte accelerazione della domanda commerciale (anche con ricorso al lavoro a tempo determinato per più di 160 contratti) per, poi, compiere brusche riduzioni del gettito produttivo (anche mediante il ricorso alla cassa integrazione ordinaria).

A partire dalla fine del mese di marzo 2023 si è prospettata nuovamente l'opportunità di un incremento della domanda commerciale con contestuale ritorno all'orario pieno di lavoro e necessità di assumere personale a tempo determinato.

È in vista di tali assunzioni temporanee che Azienda e le Parti Sociali di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015 hanno convenuto, da un lato, sulla necessità di rispondere velocemente alle richieste del mercato (in termini di adeguatezza dei volumi, dei tempi di consegna e dei livelli qualitativi del prodotto); dall'altro, sulla opportunità di dare vita ad un 'bacino occupazionale' costituito da lavoratori che, essendo già stati precedentemente occupati presso lo Stabilimento, fossero in possesso di competenze professionali aggiornate ed immediatamente spendibili presso le aree

produttive.

Ciò al fine di dare ulteriore concretezza alle prospettive occupazionali generate da un importante Accordo sottoscritto poco meno di due mesi prima ([accordo del 17 gennaio 2023](#)) che – nel creare le condizioni per l’avvio di un investimento volto all’introduzione di una nuova Piattaforma di prodotto – ha previsto l’assunzione di 100 nuovi lavoratori individuati tra il personale che sia e/o sia stato in forza con contratto a tempo determinato presso lo Stabilimento ed in possesso di competenze e professionalità adeguate.

Entro questo quadro, quindi, l’apertura all’utilizzo flessibile dei contratti a tempo determinato nell’ambito di un bacino di lavoratori predeterminato crea le premesse per un ulteriore accrescimento delle competenze professionali e, quindi, l’aumento delle *chances* di occupazione stabile.

Per attuare la prospettiva individuata e superare le rigidità della regolazione legislativa che non rendeva possibile il rinnovo dei contratti a tempo determinato in assenza delle ormai note causali rigide e ‘impossibili’ dell’art. 19, co. 1 lett. a) e b), la via da seguire passava attraverso le maglie dell’art. 19 D. Lgs. 81/2015 (così come allargate dal c.d. Decreto Sostegni *bis*) e le indicazioni operative contenute nella Nota INL del 14 settembre 2021¹: tramite la contrattazione collettiva era necessario individuare le ‘specifiche esigenze’ su cui fondare il rinnovo dei contratti a tempo determinato.

Pur, quindi, nella comune consapevolezza che, *«il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»* e che, quindi, un accordo volto a favorire (rendendolo più flessibile) il rinnovo di contratti a tempo determinato doveva essere improntato a canoni di temporaneità ed eccezionalità, Azienda e OO.SS. hanno concordato che – fino al 31 dicembre 2023 e nel limite complessivo di durata di 24 mesi – sarà possibile (*ex artt. 21, co. 01 e 19, co. 1 lett. b-bis*), rinnovare e/o prorogare i contratti a tempo determinato già stipulati con il personale precedentemente occupato per *‘esigenze connesse a incrementi dell’attività ordinaria in relazione all’andamento della domanda commerciale nel periodo aprile-dicembre 2023’*.

La clausola individuata risponde all’esigenza di adeguare il fabbisogno di lavoro temporaneo alle effettive esigenze della programmazione produttiva che, tuttavia, sconta una visibilità molto breve. Per tale motivo entro la più ampia determinazione contrattuale, in sede di accordo individuale, viene fatto espresso riferimento alla percentuale di aumento delle vendite che, di volta in volta, giustifica il rinnovo o la proroga contrattuale oltre i 12 mesi.

L'intesa descritta, a parere di chi scrive, rappresenta un esempio di una contrattazione di secondo livello che introduce, regolandoli, elementi di flessibilità che si mostrano essenziali per consentire allo Stabilimento di reagire velocemente alle richieste dei mercati, specie in un momento storico in cui *«la nostra industria è fortemente focalizzata nel continuare a proporre soluzioni efficienti, innovative, capaci di fare davvero la differenza in termini di sostenibilità»* (vedi [GFK, Le Tendenze dei Mercati nel 2022](#)) pur entro la sussistenza di una molteplicità di variabili che non agevola (rendendola particolarmente mutevole nel tempo) la programmazione aziendale (stravolgimenti subiti dal mercato, dalla *supply chain* e dalle abitudini dei consumatori degli ultimi due anni di pandemia).

Tale Accordo, che oggi si pone in linea con la scelta fatta dal legislatore del c.d. 'Decreto Lavoro', rappresenta una *best practice* di intervento della contrattazione collettiva aziendale quale strumento idoneo a soddisfare le sempre più mutevoli esigenze delle aziende *regolando* l'utilizzo della flessibilità per agganciarla - con visione prospettica - all'occupazione stabile ed al valore sociale che quest'ultima genera.

Una assunzione di responsabilità che ha visto Azienda e Sindacati cucire, con metodo e logica partecipata, un accordo sulla misura delle esigenze aziendali per vincere una scommessa diretta alla continuità occupazionale.

Marta Vendramin

HR Business Partner - Electrolux Solaro Plant

 [Marta69477340](#)

¹ La Nota INL chiariva che il regime transitorio (fino al 30 settembre 2022) previsto dal nuovo co. 1.1. dell'art. 19 D. Lgs. 81/2015 per la stipulazione di contratti a tempo determinato superiore a dodici mesi non vale anche *«[...] in materia di rinnovi e proroghe»*. Le *«regole in materia di rinnovi e proroghe»*, infatti, limitandosi a *«richiamare il comma 1 dell'art. 19, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022»*.