

# **JOBS ACT, CONTRATTO A TERMINE: LE DEROGHE CONTRATTUALI NELL'INDUSTRIA**

In materia di **lavoro a tempo determinato** il legislatore ha attribuito alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla disciplina generale su numerosi aspetti e, in primo luogo, per quanto riguarda i limiti quantitativi al numero di contratti stipulabili.

Secondo la legge (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001, come da ultimo modificato dal [D.L. 20 marzo 2014, n. 34, conv. L. 16 maggio 2014, n. 78](#)) il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. La legge prevede poi alcune esclusioni da limitazioni quantitative, come quelle concernenti i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.

Le parti stipulanti dei contratti collettivi hanno largamente utilizzato questa facoltà adottando soluzioni variegate per tener conto delle specifiche realtà di ciascun comparto, come risulta dalla rassegna delle clausole presenti nei principali **settori dell'industria**.

## **Industrie alimentari**

Il numero di lavoratori occupati a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Tale limite percentuale, incrementabile dalla **contrattazione aziendale**, è riferito dalla clausola contrattuale (anteriore peraltro alle più recenti modifiche legislative recate dal D.L. n. 34/2014) alle seguenti ipotesi: lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate; operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche organizzative; sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative; lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati; attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria. Per le ipotesi elencate resta ferma la possibilità di stipulare sino a 10 contratti a tempo determinato.

## **Industria chimica farmaceutica**

Anche in questo settore la clausola è anteriore alle più recenti modifiche legislative ed elenca le ipotesi soggette a **limiti quantitativi** (modificabili dalla contrattazione aziendale). Nei casi di seguito indicati il numero dei lavoratori a tempo determinato non può superare il 18% in media annua degli occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente: esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva, operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti, copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche organizzative. La percentuale

VIA DEVITOFRANCESCO N°4/A - 70124 BARI

TEL. +390805564420 - FAX +390805564136

MAIL: [info@gammasrl.net](mailto:info@gammasrl.net) PEC: [luigi.nonnato@pec.commercialisti.it](mailto:luigi.nonnato@pec.commercialisti.it)

è incrementata al 30% per le aziende del Mezzogiorno. Resta ferma in ogni caso la possibilità di stipulare almeno 10 contratti a tempo determinato.

### Industria edilizia

I contratti a termine non possono superare in media, nell'anno civile, considerando anche i **contratti di somministrazione a tempo determinato**, il 25% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in atto nell'anno civile precedente. Un ulteriore 15% di assunzioni a tempo determinato può essere effettuato con riferimento ai lavoratori iscritti alla Borsa lavoro edile. Resta ferma la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa (nelle imprese fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato).

### Industria del legno e arredamento

Il limite complessivo all'utilizzo di lavoratori a tempo determinato (lavoro subordinato più somministrazione di lavoro) è pari al 25% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva (la percentuale è calcolata su base semestrale). In ogni caso resta ferma la possibilità di stipulare fino a 10 contratti a tempo determinato, purché non venga superato il numero totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Sono escluse dal computo le assunzioni effettuate per: attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; allestimento di stands fieristici e show-room; attività connesse a corners ed esposizioni; attività che comportano l'impiego di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato (è richiesta la previa verifica sindacale); avvio di nuove attività, per i primi 12 mesi (estensibili a 18 mesi per le aziende del Mezzogiorno); lancio sperimentale di un prodotto o di un servizio innovativo (la durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi).

Con accordo aziendale la percentuale di cui sopra può essere elevata e possono essere individuate ulteriori fattispecie di esclusione.

### Industria metalmeccanica

L'accordo 25.9.2014 dispone in via transitoria, fino al 31 dicembre 2015, che il limite del 20% previsto dalla legge venga calcolato sul numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) nell'arco dell'anno (1° gennaio – 31 dicembre); per l'anno 2014 si assume come parametro il numero dei lavoratori in forza al 1° gennaio. La contrattazione aziendale può individuare **limiti quantitativi** diversi per l'esecuzione di un'opera, di un servizio, di una commessa o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.



## Industria tessile-moda

Per i contratti riferiti alle ipotesi elencate nel testo contrattuale, anteriore alle più recenti modifiche legislative, il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza non può superare il 10% per aziende fino a 70 dipendenti e il 5% per aziende con oltre 70 dipendenti. E' comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le percentuali indicate sono elevabili con accordo aziendale. Le ipotesi in questione riguardano: lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che presentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva, particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti/lavorazioni, attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa