

Il tempo determinato e la contrattazione aziendale.

Un esempio

CENTRO STUDI
Circolare n.6 del 2013



Uno dei compiti che, come Centro Studi, ci siamo prefissi è quello di valorizzare il mare infinito di competenze che sono presenti in AIDP attraverso la condivisione. Abbiamo detto, in molti incontri di cui siamo stati protagonisti, che vorremmo un giorno che nessun direttore del personale od attore del mondo HR ripercorresse o reinventasse cose che sono state già fatte da altri. Ognuno di noi deve trovare la forza che gli occorre dal gruppo, sia per trovare soluzioni e sia per percorrere strade nuove. In questo senso abbiamo chiesto e stiamo chiedendo a tutti di inviarci, se possibile, gli accordi od i “lavori” che ha fatto e che hanno realizzato la mission e la vision del proprio essere Hr.

Un invito che rivolgiamo di nuovo, le prossime circolari tratteranno di questi temi. Da parte nostra cercheremo di accompagnare l'accordo con una riflessione sugli argomenti da parte del Centro Studi e chiederemo ad ogni Hr di spiegarci come è nato l'accordo e i suoi contorni.

Con gratitudine verso Daniela, presentiamo il primo di quello che dovrebbe essere in futuro la biblioteca degli accordi contrattuali da mettere a disposizione di tutti i soci AIDP, e il nostro punto di vista sul contratto a termine come disciplinato nell'accordo messoci a disposizione dalla nostra Daniela Maira Direttore del personale di Giuffrè Editore:

Noi vogliamo solo sottolineare come l'accordo sindacale che presentiamo sfrutti tutte le opportunità che la normativa sul contratto a tempo determinato offre alla contrattazione aziendale.

In particolare il Dlgs. 368/2001, come riformato dalla L. 92/2012 (Fornero) e dal DI 76/2012 convertito in L. 99/2012 (Giovannini), consente ai contratti collettivi di ogni livello, quindi anche aziendale, di:

- individuare ipotesi di CTD acausale senza le limitazioni proprie della fattispecie legale di cui alla lett. a) dello stesso comma (limiti di durata e di assenza di precedenti rapporti di lavoro subordinato): ex art. 1 c. 1 bis lett. b).
- individuare ipotesi di non applicabilità delle finestre nella reiterazione di CTD (10 o 20 giorni a seconda che il CTD originario sia di durata fino a 6 mesi o superiore): ex art. 5 c. 3.
- disporre diversamente in merito al limite complessivo di 36 mesi per la reiterazione di CTD per lo

svolgimento di mansioni equivalenti: ex art. 5 c. 4 bis,.

Va evidenziato a parte l'aumento dei limiti quantitativi dei CTD stipulabili in quanto, per derogare alla previsione del CCNL grafici editoriali industria, che è l'unico livello di contrattazione legittimato a tal fine dall'art. 10 c. 7 del Dlgs. 368/2001, l'accordo sindacale si è riferito alla L. 148/2011 il cui art. 8 legittima i contratti di prossimità, quindi di 2° livello fra cui il livello aziendale, a derogare alle norme di legge e di CCNL, anche in tema di contratti a termine (ex comma 2 lett. c) del citato articolo 8), ai fini, fra gli altri, di maggiore occupazione, di qualità dei contratti e di incrementi di produttività ai quali è riferibile l'accordo che proponiamo alla attenzione di tutti gli amici dell'associazione.

Maurizio Manicastri e David Trotti Coordinatori del Centro Studi.

Ed ora la parola a Daniela.



Il punto di partenza di tutto il lungo lavoro che ha portato alla realizzazione dell'accordo è stata la consapevolezza che le risorse Umane devono essere un servizio per il business, od ancor meglio per il business specifico di ogni azienda. In particolare il nostro business sta ampliando la propria offerta di prodotti di editoria tradizionale con i servizi editoriali. Lavoriamo molto più per progetti e abbiamo bisogno di costruire delle figure editoriali più flessibili con delle competenze diverse. Per far capire facciamo l'esempio dell'editor che *in generale ha il compito di mantenere i rapporti con l'autore per conto della casa editrice, assicurandosi che il materiale ricevuto sia conforme alle aspettative dell'editore, verificare e correggere i testi (non in termini di refusi, poiché questo compito spetta al correttore di bozze) ed evidenziare carenze o aggiustamenti, che saranno richiesti all'autore affinché il prodotto assuma la forma finale, nel rispetto degli standard contenutistici e formali stabiliti. Per la nostra azienda deve anche comprendere il mercato di riferimento per fare*

un nuovo prodotto o un servizio editoriale. Questo vale anche per le figure che affiancheranno gli editor. Queste competenze non le troviamo sul mercato; abbiamo quindi deciso di formare in azienda i giovani potenziali o importare delle persone con competenze specifiche che ci servono per un periodo determinato. Per formare i giovani e avere il tempo di lanciare i nuovi prodotti sul mercato non bastano 12 mesi. Abbiamo pensato che la riforma Fornero ci dava un'opportunità per trasformare sia i tempi che i numeri previsti per i contratti a termine acausali, tipologia contrattuale che ci permetteva di supportare il business nelle modalità appena indicate. Abbiamo così lavorato all'accordo che trovate in allegato e che ci ha permesso di fare diverse cose.

1. Stipulare contratti a termine acausali per una durata massima fino a 24 mesi con la facoltà di prorogare gli stessi per un ulteriore periodo di 12 mesi (totale 36 mesi), *attualmente è consentito un periodo massimo di 12 mesi e non prorogabile.*
2. In tutti i casi di reiterazione o rinnovo di contratti a termine non ci sarà l'obbligo del rispetto di un intervallo temporale tra un contratto e l'altro, *attualmente è prevista una sospensione di 10 gg per un contratto di 6 mesi e 20 gg per un contratto di durata superiore.*
3. Poter stipulare contratti a termine acausali anche con i collaboratori che abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro. In tal caso il nuovo contratto avrà una durata iniziale massima di 15 mesi, prorogabile per ulteriori 15 mesi, e questo nuovo rapporto avrà valenza anche se ci sono stati rapporti di lavoro. Questa durata non farà cumulo e potrà quindi superare il precedente tetto di 36 mesi. *Attualmente è previsto che se il dipendente ha intrattenuto rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro non si possono stipulare contratti acausali, e non è possibile superare il limite dei 36 mesi.*
4. I limiti quantitativi di lavoratori a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda sono portati al 20% e in tale aliquota non sono computate le assunzioni a termine per sostituzioni con conservazione del posto (ie maternità), ora sono al 16% comprese le sostituzioni

Questo accordo raggiunge gli obiettivi che ci eravamo posti: raggiungere risultati di reale flessibilità, saving e minor contenzioso.

Daniela Maira – Direttore del Personale Giuffrè Editore.

