I nodi da sciogliere del decreto estivo Dalla chimica fino alla scuola: restano dubbi interpretativi sulle regole da applicare per durate, causali e proroghe dei rapporti a tempo determinato

Il confronto

Lavoro a termine al test dei Contratti

Francesca Barbieri Giampiero Falasca

urate, causali, proroghe. Sui contratti a tempo determinato le novità previste dal decreto estivo - atteso oggi alla Camera per l'esame del disegno di legge di conversione e emendato fino a venerdi sera in commissione - andranno a impattare su un ampio reticolato di contratti collettivi che ne potrebbe limitare l'applicazione.

Partiamo dalla durata. Il decreto 87/2018 riduce a 12 mesi il tetto massimo del contratto a tempo determinato senza causale, rispetto al 36 previsti dal Jobs act. Per superare il limite annuo sarà necessaria la presenza di motivazioni (esigenze temporanee e oggettive o legate a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria) esi potrà arrivare fino a 24 mesi. Viene però ribadito che sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi: sulla durata massima, quindi, i Cerl – ma anche la contrattazione territoriale o aziendale - che abbiano fissato limiti diversi non dovrebbero avere grossi problemi di efficacia. Va tenuto conto però della questione (non da poco) di dover indicare la causale dai 12 mesi in su e anche del fatto che, secondo alcune interpretazioni più restrittive, si dovrebbe considerare inefficace una disciplina collettiva riferita a un impianto ormai abrogato.

Passando in rassegna alcuni dei principali

Passando in rassegna alcuni dei principali contratti collettivi in vigore risulta che nella chimica la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore può arrivare a 4,8 mesi in panni, o a 5,4 mesi in un arro temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e di somministrazione, per la metalmecanica e la gomma-plastica si può arrivare a 4,4 mesi (sempre compresa la somministrazione), nella scuola a 36. Impossibile non tenere conto del fatto de questi limiti massimi sono stati fissati a fronte di una certa disciplina, che oggi è cambiata e questo può essere rilevante nelle dinamiche sindacali future. In pratica sei l contratto collettivo stabilisce che il tempo determinato può arrivare fino a 4,8 mesi, mentre con il Jobs act significa va 36+12 mesi, oggi significa 2,4

(di cui 12 con causale)+ 24 mesi, cioè il doppio.

Meno dubbi ci sono sull'immediata operatività dell'obbligo di indicare la causale, che avrà un impatto rilevante sul sistema economico. Il gruppo diricerca di Adapt, l'Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, ha messo sotto lalente 27 contratti collettivi, l'80% dei quali non prevede causali per la stipula di un contratto a tempo determinato. Per tutti questi contratti, così come per quelli che prevedono causali diverse da quelle del decreto 87/2018, le nuove regole convivono con le discipline precesistenti.

La questione è aperta anche per la somministrazione di lavoro a tempo determinato la contrattazione collettiva del settore -sulla base di un rinvio legislativo rimasto in vita anche dopo il DI 87/2018 - consente di prorogare per 6 volte ciascun contratto a termine, senza porre limiti ai rinnovi, nell'arco di 36 mesi. Come si combinano queste norme con il nuovo tetto delle proroghe (massimo 4), con i già citati limiti di durata (12 mesi senza causale, 24 con la causale) e con il nuovo obbligo di inserire la causale nei rinnovi? Nessuno è in grado di fomire risposte certe. In linea di principio, tuttigli acordi e sistenti

In linea di principio, tutti gli accordi esistenti mantengono piena validità ed efficacia, in quanto sono espressione di autonomia collettiva e non risultano incompatibili con le nuove regole. Ma all'estremo opposto è è la tesi secondo la quale le nuove regole del decreto estivo riscrivono dalle fondamenta le condizioni di utilizzo del lavoro flessibile e, quindi, la contrattazione collettiva previgente non può più mantenere efficacia, essendo riferita a un sistema normativo ormai abrogato.

Le aziende - in assenza di un regime transitorio che faccia salvi gli accordi collettivi esistenti potrebbero anche tentare di gestire questa fase ricorrendo alla stipula dei contratti prossimità (articolo 8 del decreto 138/2011), accordi aziendali che hanno il "potere" di intervenire sulla disciplina del contratto a termine anche in deroga alla legge.

Sta di fatto che i dubbi interpretativi non mancano, con il rischio concreto che si generi nuovo contenzioso nei tribunali del lavoro.

© REPRODUZIONE RISERVAT



