

**L'impatto  
del decreto lavoro**

Gli accordi nazionali, aziendali e territoriali non possono modificare né le motivazioni dei rapporti a termine previste dalla legge nazionale, né la durata iniziale di un anno

# Alt ai contratti collettivi sulla causale

Valentina Melis  
Alessandro Rota Porta

**S**ulle motivazioni dei contratti a termine i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali non possono più intervenire. Né sulla durata massima di un anno del primo incarico a tempo determinato (senza causale). Su questi temi, si applicano per tutti le regole nazionali dettate dal decreto estivo (Dl 87/2018, convertito dalla legge 96/2018) e non ci sono più margini per la contrattazione di primo e di secondo livello. Maglie più elastiche, invece, sulla somministrazione a termine: anche se è stato introdotto un tetto massimo di utilizzo che prima non c'era (il 30% rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato assunti in azienda), è stata lasciata la possibilità ai contratti collettivi di modificarne la disciplina.

La stretta imposta dal nuovo esecutivo ai contratti di lavoro flessibili e alle possibilità di modificare le regole con i contratti collettivi va proprio nella direzione di ridurre il ricorso a queste forme di impiego, senza lasciare spazio per discipline alternative.

## Un cambiamento di rotta rispetto al passato

Rispetto al passato si tratta di un deciso cambiamento di rotta: il Codice dei contratti emanato nel 2015 (Dlgs 81/2015) aveva impresso una notevole spinta agli accordi collettivi tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, su diverse materie.

L'articolo 51 del Codice mette sullo stesso piano dei contratti collettivi nazionali le intese territoriali e aziendali, purché sottoscritte dalle associazioni sindacali più rappresentative. In sostanza, per le materie indicate nel Dlgs 81/2015 (si veda il grafico a fianco), la contrattazione decentrata non solo non necessita di alcuna delega specifica dai contratti collettivi nazionali ma addirittura vale il principio generale per il quale questi accordi hanno la stessa valenza giuridica. Il campo di intervento della contrattazione resta di larga portata: le intese possono ancora intervenire sulle regole del contratto part-time, sul lavoro a chiamata, sulla disciplina delle mansioni.

Rispetto alle novità più rilevanti introdotte dal decreto estivo, però, come la durata massima del primo contratto a termine e le causali che possono giustificare il ricorso al contratto a termine dopo i primi 12 mesi (esigenze estranee all'attività ordinaria dell'azienda;

sostituzione di altri lavoratori; esigenze legate a incrementi non programmabili dell'attività ordinaria), la linea di favore è venuta meno e il legislatore ha optato per un modello standard e non modificabile, esclusa l'ipotesi del contratto di prossimità.

## I contratti nazionali

Anche dopo l'eliminazione della causale per il contratto a termine nel 2014, alcuni contratti collettivi nazionali hanno continuato a prevederla, con regole ad hoc per singoli settori (è il caso dei Ccnl delle cooperative sociali, degli Elettrici, di Federculture, degli Istituti socio-sanitari e assistenziali, della Sanificazione del tessile, del Tabacco). La maggior parte dei Ccnl, invece, non prevede più causali per la stipula di un contratto a tempo determinato (come rivela lo studio svolto a luglio da Adapt, l'Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, «Il lavoro temporaneo fra contratti a termine e somministrazione»).

## I contratti aziendali

Nelle intese aziendali, la frequenza degli interventi sulle formule contrattuali è diminuita negli ultimi anni, «probabilmente per la progressiva liberalizzazione della materia», come rivela il quarto Rapporto sulla contrattazione aziendale 2016/2017 dell'Ocse, l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione di secondo livello della Cisl. «Dopo il decreto estivo - spiega il coordinatore dell'Osservatorio Roberto Benaglia - restano margini alla contrattazione di secondo livello sulla durata complessiva dei contratti a termine e sui tetti di contingentamento, ma il vero collo di bottiglia è la causale, che scatta comunque dal tredicesimo mese, non è modificabile e ha le stesse regole restrittive per tutti». È una scelta che potrebbe non favorire la contrattazione in una fase di ripresa economica, come spiega ancora Benaglia: «Le aziende e i sindacati nel 2016 e nel 2017 hanno trattato di più su salari, premi di risultato e misure di welfare. Meno, invece, su ristrutturazioni e misure anti-crisi. Questo è un segnale di ripresa. In questo contesto, se si discute di nuove assunzioni anziché di uscite, il sindacato normalmente è disponibile a trattare, anche sulle nuove formule contrattuali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## IL NUOVO PERIMETRO DELLE INTESE

1

**CONTRATTI A TERMINE**  
Modificabili  
durata massima  
e tetti di utilizzo

I contratti collettivi possono:

- modificare la durata massima (oltre i 24 mesi)
- modificare le pause tra un contratto e l'altro
- regolamentare i limiti di contingentamento
- definire i periodi di avvio di nuove attività, per i quali le assunzioni sono esentate dal contingentamento
- disciplinare il diritto di precedenza
- individuare i casi di contratto fino a tre giorni esclusi dalle norme sul lavoro a tempo determinato

2

**SOMMINISTRAZIONE**

Il limite del 30%  
rispetto ai lavoratori  
stabili è flessibile

I contratti collettivi possono:

- modificare il limite legale di utilizzo dello staff-leasing per l'utilizzatore
- modificare il tetto massimo di utilizzo dei lavoratori somministrati (30%, considerati anche contratti a termine, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti)

3

**PART-TIME**

Spazio alle intese  
su ore supplementari  
e clausole elastiche

I contratti collettivi possono:

- disciplinare le prestazioni supplementari (svolte oltre l'orario concordato) nei limiti dell'orario normale di lavoro
- regolamentare l'esercizio delle clausole elastiche, con riferimento alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o della variazione in aumento della sua durata

4

**LAVORO A CHIAMATA**

Libertà su casi  
di impiego e indennità  
di disponibilità

I contratti collettivi possono:

- definire in via ulteriore alle ipotesi di uso individuate dalla legge (soggetti con meno di 24 anni; over 55; attività determinate con Dm) le esigenze specifiche per le quali la prestazione del lavoratore può essere effettuata in modo discontinuo o intermittente
- fissare la misura dell'indennità mensile di disponibilità