

undefined

Sul tempo determinato ampio spazio ai contratti collettivi

Decreto Lavoro

Restano valide le intese sottoscritte sulla base del decreto legge 73/2021

Gli accordi aziendali possono individuare esigenze specifiche

Enrico D'Onofrio
Barbara Massara

Nell'attesa della conversione in legge del decreto 48/2023, una questione particolarmente attuale per gli operatori ha a oggetto l'applicabilità delle causali del contratto a termine già previste nei contratti collettivi stipulati in base alla previgente disciplina, quella contenuta nell'articolo 1, comma 1, lettera b-bis, del decreto legislativo 81/2015 (oggi abrogato). Tale norma, introdotta dal Dl 73/2021, consentiva l'apposizione al contratto di un termine superiore a dodici mesi, così come la stipula di proroghe (successive ai primi dodici mesi) e di rinnovi, sulla base delle «specifiche esigenze» previste dai contratti collettivi.

La modifica legislativa, introdotta dal decreto Lavoro e vigente dal 5 maggio, nell'abrogare la lettera b-bis) e il comma 1.1. ha previsto un rinvio ai «casi» previsti dai contratti collettivi, in mancanza dei quali le parti del rapporto di lavoro, fino al 30 aprile 2024, potranno individuare direttamente le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che legittimano l'apposizione del termine, la proroga o il rinnovo.

Gli operatori, quindi, si interrogano se possano considerarsi ancora operative le causali convenute negli accordi collettivi stipulati nella vigenza della previgente disciplina, ove le parti sindacali non optino in favore di un accordo confermativo delle causali in base alla nuova disposizione.

Secondo una prima e più formale posizione, essendo stata abrogata la base normativa dei precedenti accordi, quelle causali non potrebbero più operare.

Tuttavia, esiste una seconda tesi interpretativa secondo cui, per effetto del decreto Lavoro, l'abilitazione dell'autonomia collettiva nella definizione della

Le causali esistenti

Alcuni esempi di causali previsti da contratti di settore in base alla disciplina introdotta dal decreto legge 73/2021

ASSICURAZIONI

Allegato 18, accordo 16 novembre 2022

Causali

- nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- operazioni societarie straordinarie;
- esigenza di promuovere occupazione di under 36, lavoratori svantaggiati e donne

ELETRICI

Articolo 17, accordo 18 luglio 2022

Causali

- manutenzione straordinaria degli impianti;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo

EDILI

Allegato 14, accordo 3 marzo 2022

Causali

- nuovo cantiere;

- proroga appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni o persone con più di 45 anni;
- assunzione di cassintegrati;
- assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile

GAS E ACQUA

Articolo 14, accordo 30 settembre 2022

Causali

- manutenzione straordinaria degli impianti;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo

LATERICI

Articolo 13, accordo 31 maggio 2022

Causali

- avvio di nuove attività, intendendo per tali anche nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione

NETTEZZA URBANA

Articolo 11, accordo 18 maggio 2022

Causali

- interventi di ripristino ambientale;
- punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili;
- lavorazioni eccezionali che richiedono personale specializzato non disponibile

ODONTOTECNICI

Articolo 25, accordo 17 dicembre 2021

Causali

- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti;
- incrementi di attività per commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi

RADIOTELEVISIONI PRIVATE

Articolo 24, accordo 26 maggio 2022

Causali

- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato

causale non solo non è venuta meno, ma è stata addirittura favorita dal legislatore che, nel superare le «specifiche esigenze» previste nella previgente norma, ha conferito nuovi e più ampi spazi alla contrattazione collettiva.

Più incerto è stabilire se le parti individuali del contratto di lavoro possano legittimamente individuare la causale in presenza di accordi sindacali stipulati ai sensi della previgente disciplina. L'interpretazione letterale della norma condurrebbe a escludere tale possibilità.

Tuttavia, va segnalata una posizione secondo la quale, ferma restando l'applicabilità delle causali previste dagli accordi collettivi già stipulati, l'autonomia individuale sarebbe inibita solo dalla stipula di un nuovo accordo collettivo ai sensi della norma oggi vigente. Ciò in quanto l'abilitazione dell'autonomia individuale costituisce la vera innovazione della norma e sarebbe destinata a recedere solo ove le parti col-

lettive stipulino un nuovo accordo in base alla vigente disciplina.

Una ulteriore riflessione merita il rapporto tra contrattazione collettiva di diverso livello nella definizione della causale. Infatti, il dubbio è relativo soprattutto ai casi in cui la contrattazione aziendale individui causali diverse rispetto a quelle del contratto nazionale. In questo caso, ove la contrattazione aziendale non sia intervenuta dichiaratamente a integrazione del contratto nazionale, non dovrebbe trovare applicazione il criterio gerarchico. Al contrario, sarebbe possibile applicare il diverso principio - ormai consolidato nella giurisprudenza dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello - della prevalenza della fonte più vicina agli interessi disciplinati, ossia la fonte aziendale, più idonea a intercettare le esigenze specifiche (e, spesso, diversificate) delle varie articolazioni produttive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PARTI INDIVIDUALI
Si ritiene che solo gli accordi collettivi in base al Dl 48/2023 possano limitare i patti individuali