

7 giugno 2019

Categorie: **Previdenza e lavoro > Contratto di lavoro**

## **Contratto a termine: la contrattazione collettiva può derogare, ma non sulle causali**

*Autore: Alessia Noviello*

Come ormai noto, la normativa relativa ai contratti a tempo determinato, contenuta negli articoli dal 19 al 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è stata, in parte, modificata dal DL 12 luglio 2018, n. 87, entrato in vigore il 14 luglio 2018, e, convertito con modifiche nella Legge n. 96, il 9 agosto 2018.

Rispetto alla precedente formulazione è stato stabilito che:

- il rapporto a termine può essere attivato, senza alcuna causale, per un periodo non superiore a 12 mesi, e, non più trentasei;
- è possibile rinnovare il contratto a termine, oltre il limite dei 12 mesi, a condizione che si possano giustificare:
  - esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro o sostitutive,
  - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- il termine ultimo del contratto a tempo determinato non potrà superare i 24 mesi.

Allo scopo di vincere gli ostacoli stringenti, relativi all'applicazione delle causali e la durata massima del contratto, le parti sociali stanno cercando di intervenire, fin dove consentito, siglando accordi.

In assenza, peraltro, risulta quasi impossibile stante l'attuale normativa, far fronte alle esigenze produttive di determinati settori.

In particolar modo, le intese fino ad ora siglate hanno riguardato le attività stagionali e il settore

del commercio, interessato però anch'esso dall'intensificarsi delle attività in particolari periodi dell'anno, come ad esempio le festività natalizie, eventi, manifestazioni, fiere o sagre, ma anche per il periodo dei saldi. Tutte occasioni che non potevano più rientrare all'interno delle causali per i contratti a termine, non potendo giustificare né le esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro o sostitutive, tantomeno le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Dando seguito a quanto precedentemente previsto per i settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, anche Confcommercio, nella provincia di Rimini, ha siglato l'accordo territoriale per la stagionalità, con decorrenza dal 1° aprile 2019 e fino al 30 settembre 2019.

Posto l'apprezzamento per il lavoro svolto dalle parti sociali, volto essenzialmente a limitare quanto più possibile i licenziamenti dei lavoratori con maggiore esperienza, lascia più di qualche perplessità il contenuto del recente accordo di rinnovo del CCNL per il settore Cemento - Aziende industriali, siglato il 29 maggio 2019 tra Federmaco, Confcooperative Lavoro servizi e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil.

L'accordo di rinnovo prevede sostanzialmente tre interventi:

- amplia la durata massima dei rapporti a termine a 36 mesi, a condizione che la metà dei lavoratori a termine assunti nei 36 mesi precedenti, vengano stabilizzati;
- stabilisce nella misura non superiore al 20% dell'organico dell'unità produttiva, l'utilizzo contemporaneo di lavoratori a termine e in somministrazione;
- prevede che il contratto a tempo determinato possa essere utilizzato, oltre i 12 mesi, nei casi di "punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse" e per le "fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo", creando sostanzialmente nuove causali non previste dalla normativa in vigore.

Quanto alle prime due previsioni, le stesse appaiono in linea con la nuova formulazione del D.Lgs. 81/2015, che però, di contro, non lascia spazio alla contrattazione collettiva di derogare sull'introduzione di nuove causali.

Questa soluzione appare oltremodo rischiosa in sede giudiziale e per quanto resta apprezzabile il tentativo di superare quelle causali ad oggi praticamente inapplicabili, sarebbe opportuno, probabilmente, chiedere a gran voce una modifica della norma, senza rischiare interventi fai da te, che potrebbero facilmente ritorcersi contro le aziende e di conseguenza a catena sui lavoratori.

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.

Via Alemanni 1 - 88040 Pianopoli (CZ) - ITALY

P.IVA 03426730796

E-mail: [info@fiscal-focus.it](mailto:info@fiscal-focus.it)