



Centurion

PAYROLL

Quali complicazioni, il Decreto Dignità, ha già creato e creerà alle aziende, nel prossimo futuro, in materia di contratto a termine?

Terminata ormai la c.d. fase transitoria (**31 OTTOBRE 2018**), le aziende incontrano ed incontreranno le seguenti difficoltà:

- 1) Trascorsi i primi 12 mesi del contratto a termine, non esistono causali giustificative in grado di permettere successive proroghe con causale; l'unica causale che sta in piedi, a tutti gli effetti, è quella «sostitutiva», ovvero sia, la sostituzione di lavoratore assente (per malattia, maternità, infortunio, ferie, ecc...); diventa infatti molto difficile stabilire, **quali siano le «esigenze temporanee e limitate, estranee all'ordinaria attività, o esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria» indicate dalla legge;**
- 2) In questo modo, aumenterà il turn-over in azienda;
- 3) Se l'azienda dovesse decidere di prorogare dopo i 12 mesi, inserendo una causale non ortodossa, perché come abbiamo già scritto, sostanzialmente, la nuova normativa per come è scritta, non dà possibilità di causali «certe», l'azienda va incontro ad una vertenza e ci troveremmo nella stessa situazione di elevata conflittualità presente in Italia, prima della Legge Fornero e prima del Jobs Act;
- 4) Se le aziende prorogano, vanno incontro a maggiori costi, perché ad ogni rinnovo, si aggiunge uno 0.50% in più di contribuzione previdenziali Inps;
- 5) In pratica, l'unica strada sicura è quella di non andare oltre i 12 mesi di durata di contratto a termine.

In una situazione come quella sopra descritta, sia i Consulenti del lavoro, che i legali, nonché le associazioni di Categoria, sono costretti a consigliare al cliente, di non andare oltre i 12 mesi.

Quali sono le eventuali scappatoie per uscire da questa trappola? Ammesso che ce ne siano, scartiamo intanto alcune soluzioni che non sono percorribili, ma che spesso ricorrono nelle domande dei clienti.

- 1) Se con un lavoratore, tra vecchia e nuova normativa, tra contratti a termine e contratti di somministrazione, ho superato ormai i 24 mesi, limite massimo stabilito dal Decreto Dignità, non è pensabile riassumerlo presso la stessa azienda, cambiando livello e mansioni, ma sempre a tempo determinato, perché l'azienda va incontro a rischio di vertenza; tuttavia, ci sono anche sindacalisti che sostengono il contrario

Come uscire quindi da questa trappola?

1) Per quanto riguarda la durata dei contratti a termine, si dovrebbe fare ancora riferimento a quello che prevedono i contratti collettivi, ma di fatto, nel momento in cui prorogo, devo inserire la causale. Fare riferimenti ai CCNL, pertanto, non mi aiuta;

2) I contratti di prossimità come unica soluzione. I contratti di prossimità, disciplinati dall'art. 8 del D.L. N. 138/2011 (convertito in legge dalla Legge n. 148/2011 e in vigore dal 17 settembre 2011), si rivolgono direttamente ai Contratti collettivi di «secondo livello», ossia i contratti territoriali o aziendali, che le singole aziende possono utilizzare per specificare e adeguare alla propria realtà strutturale ed economica ciò che è previsto sia dai CCNL, sia dalla stessa normativa giuslavoristica.

Importante è sottolineare, però, che la contrattazione di «secondo livello» non può derogare «in pejus» le previsioni contenute nella contrattazione collettiva Nazionale o nelle leggi, ma può solo specificare o migliorare ciò che è previsto su base nazionale. Il divieto di deroga in pejus, non sussiste, invece, per i contratti di prossimità.

Questa è la caratteristica principale dei suddetti contratti, in quanto all'interno di limiti e presupposti delimitati, è possibile per le aziende riuscire a derogare e specificare, a seconda delle proprie esigenze, previsioni in determinate aree del mercato del lavoro.

Infatti, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in Azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Tali accordi, devono essere però finalizzati alla:

- 1) Maggiore occupazione;
- 2) Qualità del contratto di lavoro;
- 3) All'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- 4) Emersione del lavoro irregolare;
- 5) Agli incrementi di competitività e di salario;
- 6) Gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- 7) Agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

In sostanza, le aziende insieme alle organizzazioni sindacali possono, attraverso intese finalizzate agli scopi che precedono, derogare alla normativa giuslavoristica e ai CCNL.

Ma ciò vale anche per i contratti a tempo determinato?

Le modifiche o deroghe alla nuova disciplina dei contratti a tempo determinato, Potranno essere utilizzate e considerate legittime solo attraverso i contratti di Prossimità.

Saranno legittime anche le intese finalizzate a consentirne un utilizzo oltre la durata legalmente praticabile dei 12 mesi, sia pure in presenza di temporanee esigenze dell'impresa.

Tant'è che è lo stesso decreto legge n. 138/2011, a individuare l'area dei contratti a termine, tra le materie derogabili, infatti la lett. c) dell'art. 2 dello stesso decreto afferma che «Le specifiche intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

c) Ai contratti a termine, ai contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro.

Si sottolinea che i contratti di prossimità oltre a rispettare i presupposti di cui sopra, dovranno necessariamente rispettare le norme della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro e che l'intesa valga per la totalità dei lavoratori presenti in azienda.

Domande frequenti:

1) Il contratto di prossimità deve essere obbligatoriamente stipulato con i sindacati maggiormente rappresentativi sul territorio nazionale?

La risposta è no;

2) Come i sindacati maggiormente rappresentativi vedono gli accordi di Prossimità? Sostanzialmente, la CGIL si mette di «traverso»

3) Le associazioni di categoria si stanno adoperando per la firma degli accordi di prossimità? Registriamo un «timore» forte da parte delle Associazioni di categoria, a firmare gli accordi di prossimità; non li promuovono.

4) La ns. organizzazione, invece, ha già firmato diversi accordi di prossimità Secondo i criteri di legge, soprattutto, nel settore del retail.

Contratto di prossimità e sua efficacia ERGA OMNES, vale a dire per tutti i lavoratori dell'azienda

L' art. 8, comma 1 parte prima del dl 138/2011, indica la nozione di «contratto di prossimità» e specifica l'efficacia «erga omnes» dello stesso.

Sono tali quei contratti collettivi di lavoro che sono stati sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti.

Quindi i contratti di prossimità possono realizzare specifiche intese, con efficacia generale (erga omnes) nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano state debitamente sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Con l'art. 8 viene introdotta nell'ordinamento una tecnica normativa attraverso la quale la norma imperativa (per sua natura inderogabile) diviene derogabile a seguito di un intervento da parte di un'altra fonte normativa espressamente individuata, il contratto collettivo di prossimità, appunto, a livello aziendale o territoriale.

Sul piano operativo occorre in primo luogo evidenziare che la contrattazione collettiva di prossimità sarà validamente attivata solo se ha visto coinvolti i soggetti sindacali a ciò abilitati.

E questo quando avviene?

- 1) quando l'accordo viene sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale,
- 2) ma, gli accordi possono essere sottoscritti anche da una sola delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale o territoriale,
- 3) il riferimento al «piano nazionale o territoriale» poi fa sì che sia sufficiente, con criterio di alternatività, uno dei due livelli di rappresentatività,

pertanto, i contratti di prossimità aziendali (non però quelli territoriali), possono essere legittimamente sottoscritti dalle rappresentanze sindacali in azienda delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, sia quali RSA che RSU, quando ritualmente e regolarmente costituite.

Ne deriva, conseguentemente, che qualsiasi impresa, anche non associata ad alcuna associazione rappresentativa di categoria, potrà rivolgersi alle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero alle rappresentanze sindacali operanti in azienda per proporre intese modificative negli ambiti individuati dalla norma con la evidente e specifica finalità di invitare i lavoratori (nelle loro rappresentanze sindacali) ad intervenire, nel comune intendimento di conservare l'attività di impresa, espanderla, difendere e promuovere l'occupazione.

A livello territoriale, laddove si vada a firmare un accordo di prossimità in una specifica Regione/provincia, è assodato che l'accordo copra tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che ne danno applicazione, dunque a prescindere dall'iscrizione o meno degli stessi ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Non sarà dunque meritevole di accoglimento l'eventuale doglianza del lavoratore, non iscritto ad alcuna sigla sindacale oppure iscritto ad un'organizzazione non firmataria, in dissenso con il contenuto dell'intesa (e con la sua applicazione) che ne chieda dunque l'applicazione, Richiamando appunto l'efficacia «erga omnes» assicurata dalla legge, fermo restando il Rispetto dei requisiti di cui all'art. 8.

Il possibile ruolo sull'impatto del c.d. Decreto Dignità- Conclusioni

E' pacifico come l'art. 8 non consenta di superare i limiti imposti dall'Ordinamento Comunitario (come anche le disposizioni «Interne» di rango costituzionale) e che il D.L. n. 87/2018 risponda proprio a quei vincoli. Ma, in verità la direttiva comunitaria 1999/70/CE, vincola gli stati membri ad adottare soluzioni per il contrasto all'abuso del ricorrere a contratti a termine, potendo valutare l'opportunità di inserire nell'ordinamento anche una sola delle seguenti misure: introduzione delle causali; durata massima dei rapporti tra i medesimi soggetti; limite del numero dei rinnovi.

Il Decreto Dignità il ns. ordinamento ha previsto, invece, una sommatoria dei sopracitati elementi.

Non è dunque contestabile l'opzione di intervenire tramite accordi di prossimità per modulare o addirittura derogare ad uno soltanto di quei vincoli. Si pensi ad un accordo che specifichi il contenuto di una causale, che prolunghi la durata massima dei rapporti a termine, che fissi un diverso numero massimo di rinnovi o che definisca un diverso periodo transitorio al fine di posticipare l'entrata in vigore della nuova disciplina, evitando così di interrompere percorsi di graduale ingresso in azienda immaginati nella vigenza delle passate regole. Segue un esempio esemplificativo di quelli che possono essere i contenuti della contrattazione di prossimità.

ESEMPIO PER LA STIPULA DI UN ACCORDO DI PROSSIMITA'

Ad oggi .././.... Nella Società, risultano alle dipendenze n.
lavoratori impiegati a tempo determinato, di cui n., in scadenza il
.././...., n., il, n., il

Detti lavoratori risultano impiegati nella lavorazione/commissa, che
si presume avrà un termine a Giorni.

La Società ha manifestato l'esigenza di rinnovare/prorogare detti contratti fino
Al termine dell'attività riferita ai medesimi lavoratori coinvolti, non potendo
garantire l'immediata conversione in rapporti a tempo indeterminato per tutte
Le figure coinvolte, stante l'incertezza di nuove commesse/ del mercato di
riferimento

Si presenta dunque un'esigenza di mantenimento dei livelli occupazionali nel
breve periodo, a garanzia della conclusione della commessa/della prosecuzione
dell'attività produttiva riferita all'ordine

REGOLAMENTAZIONE

- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti richiamati in premessa,
- Il termine di cui all'art. 19, comma 1, d. lgs n. 81/15 è definito in mesi 30/36, mentre
- Il termine di cui all'art. 19, comma 2, d. lgs. n. 81/2015 è definito in mesi 48/60
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, l'entrata in vigore delle norme di cui al d.l. n. 87/2018, come convertito dalla L. n. 96/2018 decorrerà dal 1° dicembre 2018/1° gennaio 2019
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, le condizioni
- Di cui all'art. 19, comma 1, lettere a e b, d.lgs. n. 81/2015 devono considerarsi soddisfatte qualora si verificano le seguenti circostanze
- Ferma la durata massima dei rapporti di lavoro a termine ai sensi del nuovo art. 19, d. lgs. n. 81/2015, sono ammesse massimo cinque/sei Proroghe, purchè stipulate entro il 31 dicembre 2018/31 gennaio 2019