

ARTURO MARESCA

Più spazio alla contrattazione

Una delle criticità evidenziate dall'applicazione del decreto dignità riguarda il rapporto tra limiti legali ai contratti a termine e derogabilità collettiva, segnatamente per quanto concerne la reiterazione dei contratti che l'impresa può stipulare con lo stesso lavoratore. Prima del decreto la contrattazione poteva modificare il limite alla sommatoria dei contratti a termine, oggi questi interventi sono difficilmente realizzabili, perché il Dl 87 ha inderogabilmente vincolato il rinnovo di ogni contratto a termine o la proroga (dopo 12 mesi) a causali impraticabili (salvo quella per la sostituzione degli assenti). Tali vincoli operano in modo rigido e uniforme per la generalità delle imprese, senza tener conto della diversificazione delle intensificazioni



Arturo Maresca.
È ordinario di diritto del lavoro alla Sapienza di Roma

dell'attività produttiva indotte dalla variabilità dei mercati. Le reazioni a questi vincoli vanno in cinque direzioni: a) interventi della contrattazione collettiva, però, insufficienti perché bloccati dalle causali necessarie per rinnovare i contratti a termine; b) diffuso ricorso ai contratti di prossimità (art. 8, L. 148/2011) con deroghe alle causali; c) turn over tra i lavoratori (lasciando a casa quelli in precedenza impiegati); d) ritorno alle collaborazioni autonome; e) espansione dei contratti a termine stagionali sottratti alle causali.

Serve un intervento del legislatore per evitare che i problemi siano risolti impropriamente, generando contenziosi dannosi per il mercato del lavoro e la competitività delle imprese. Quindi va realizzato un intervento sistematico sulle causali consentendo alla contrattazione collettiva di individuare quelle idonee a legittimare il rinnovo dei contratti a termine in riferimento alle specificità dei singoli settori. Se il legislatore dovesse intraprendere questa strada, si porrà il dilemma se legittimare le deroghe della sola contrattazione nazionale o anche di quella aziendale. Quest'ultima soluzione è preferibile, perché consente di cogliere le specifiche necessità delle imprese che possono essere assai diverse pur nell'ambito dello stesso contratto. Inoltre è ormai tempo che il Governo approvi il decreto ministeriale, già previsto dalla legge, per identificare in modo appropriato all'attuale contesto socio-economico le attività stagionali, sostituendo l'elencazione obsoleta contenuta nel decreto del 1963.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FRANCO SCARPELLI

Sulle causali parola ad aziende e sindacati

La tecnica delle causali, come strumento di equilibrio tra flessibilità organizzativa e ricadute sociali, non va demonizzata: il problema è come viene declinata.

Il decreto dignità interviene su uno dei limiti del Jobs act, dove il sostegno al tempo indeterminato era contraddetto dalla conferma delle regole dal decreto Poletti del 2014; ma il limite più forte del recente decreto sta nella sua scelta compromissoria, ovvero la sua applicazione solo dopo 12 mesi (o sui rinnovi), che porta rischi di più forte



Franco Scarpelli.
È ordinario di diritto del lavoro alla Bicocca di Milano

precarizzazione dei lavoratori marginali. Inoltre, in una economia sempre più complessa e diversificata, la previsione di poche causali legali è troppo rigida: già nello scorso secolo la versione più matura di quella tecnica affidava alla contrattazione collettiva il compito di stabilire ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine, oltre quelle legali. La contrattazione, pur con tutte le sue difficoltà, è ancora oggi uno strumento capace di soluzioni di equilibrio tra esigenze delle imprese e tutela sociale: ne è prova il recente Ccnl Agenzie di somministrazione che, pur negli angusti limiti del decreto, cerca di limitare gli effetti di precarizzazione e di sostenere, con soluzioni innovative, la stabilizzazione dei lavoratori presso le Agenzie.

zazione e di sostenere, con soluzioni innovative, la stabilizzazione dei lavoratori presso le Agenzie.

Può guardarsi con favore, dunque, a una modifica del testo che autorizzi la contrattazione a introdurre ipotesi aggiuntive di termine legittimo. La legge dovrebbe rinviare alla contrattazione nazionale stipulata dai sindacati più rappresentativi, lasciando a questa il ruolo di delegare eventualmente quella territoriale e aziendale, secondo il modello di "governance adattabile" delineato anche dall'accordo del marzo 2018. Tale soluzione avrebbe l'utilità di contrastare la diffusione di accordi "in deroga" stipulati con l'art. 8 Dl 138/2011: una previsione che mina la coerenza del sistema di relazioni industriali, favorisce distorsioni della concorrenza ed espone le imprese a forte incertezza degli effetti giuridici, poiché la validità di quegli accordi è condizionata a verifiche più stringenti di rappresentatività dei soggetti stipulanti, e di consenso tra i lavoratori interessati, la cui difficoltà rischia di rendere invalido ogni accordo (e le assunzioni fatte su tale base).

© RIPRODUZIONE RISERVATA