Lavoro a termine e causali: quali spazi per la contrattazione collettiva

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Con l'entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito dalla legge n. 96/2018, sono stati sollevati alcuni interrogativi sull'effetto che la nuova normativa avrebbe prodotto sulle molteplici intese collettive vigenti nei diversi settori produttivi, regolanti le variegate tipologie contrattuali di lavoro tra cui il rapporto di lavoro a termine (Tomassetti, 2018). La questione non è marginale se pensiamo che il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, ha avvertito la necessità di precisare che «le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che – facendo riferimento al previgente quadro normativo – abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo». Con l'inevitabile conseguenza che per quei settori produttivi e per le imprese che applicano quei determinati contratti collettivi i nuovi vincoli posti dal decreto legge n. 87 dovranno essere presi in considerazione allo scadere dell'accordo collettivo. Questa interpretazione è legittima e coerente con il nuovo testo dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 laddove prevede che «fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi […] la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore […] non può superare i ventiquattro mesi». Tuttavia, come rilevato anche dalla circolare ministeriale, il legislatore non ha devoluto alla contrattazione collettiva nessuna competenza rispetto alla specificazione delle causali di cui all'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 ([1]).

In assenza, all'art. 19, comma 1, di uno specifico rinvio alla contrattazione collettiva, ci si chiede se l'accordo sindacale possa in ogni caso specificare i concetti di "*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività*" e di "*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*" rispetto alle peculiarità dei diversi settori produttivi. L'interrogativo nascerebbe dalla preoccupazione di un potenziale accrescimento del contenzioso nel momento in cui le parti saranno chiamate a definire la causale del contratto individuale di lavoro a termine per il suo rinnovo o per il superamento del limite temporale dei 12 mesi, durante i quali la legge non richiede alcuna giustificazione. La questione è stata sollevata con un certo interesse dall'**Associazione Nazionale**

dei Consulenti del Lavoro (ANCL) che con una **lettera inviata alle organizzazioni sindacali confederali Cgil, Cisl e Uil il 28 settembre 2018** ([2]) ha messo in evidenza come l'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 presenti una formulazione alquanto generica e soggetta ad una varietà di interpretazioni, che in questo momento storico potrebbe esporre le imprese a non usufruire della tipologia contrattuale flessibile, a causa dell'incertezza del dato normativo. Gli accordi individuali sarebbero, infatti, continuamente esposti ad un sindacato giudiziale non uniforme e instabile, attese le diverse sensibilità interpretative.

Così l'ANCL ha sollecitato l'intervento della contrattazione collettiva per svolgere quella funzione di specificazione delle causali, già accennata, sancite all'art. 19, comma 1. In questo senso, la contrattazione collettiva potrebbe esemplificare l'esigenza temporanea e oggettiva estranea all'attività ordinaria che potrebbe sussistere in un determinato settore produttivo o l'incremento produttivo temporaneo, significativo e non programmabile di un'attività considerando le peculiarità del settore merceologico in cui opera l'impresa. Secondo l'ANCL, questo percorso risulterebbe utile ai tanti consulenti che, nell'assistere le imprese, si troveranno a breve a dover rinnovare alcuni contratti. Avere un quadro normativo ben definito, dove la fonte legale è permeata di indicazioni operative da parte della fonte collettiva, aiuterebbe le imprese a non esporsi ad un contenzioso dannoso; servirebbe alla giurisprudenza come "parametro" per sindacare sulla genuinità del contratto a termine (Maresca, 2018); e, infine, potrebbe essere uno strumento volto a disincentivare il ricorso a quelle "scorciatoie" del mercato del lavoro, che portano ad una proliferazione di contratti illegittimi. E', peraltro, noto come nel tempo l'autonomia collettiva abbia assolto anche una funzione di specificazione delle clausole generali di matrice legale (Bellomo, 2015; Tomassetti, 2018). Un intervento in tal senso, quindi, della contrattazione non sarebbe del tutto anomalo.

Da questa prospettiva, nascerebbero due interrogativi: pur ritenendo che la contrattazione collettiva potrà limitarsi ad esemplificare una casistica, più o meno ricca, dell'utilizzo delle causali di cui all'art. 19, comma 1, lett. *a*) e *b*), fin dove si potrà spingere il sindacato del giudice nella valutazione di legittimità dell'accordo collettivo? Inoltre, atteso il mancato rinvio alla contrattazione collettiva da parte dell'art. 19, comma 1 per la specificazione delle causali, che diversamente avrebbe comportato un rinvio implicito a quanto disposto dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 ([3]), con quali sindacati sarà possibile sottoscrivere un accordo volto alla specificazione delle causali?

Riguardo al primo interrogativo, ammettendo che la contrattazione collettiva possa svolgere questa funzione a prescindere dall'esistenza di un rinvio legislativo, essa finirebbe per svolgere una mera "funzione guida" per le parti stipulanti e punto di riferimento del giudice chiamato eventualmente a verificarne la validità, senza che quest'ultimo «debba ritenersi vincolato alle esemplificazioni espresse in sede di contrattazione collettiva» (Maresca, 2018). Infatti, le disposizioni collettive volte a specificare le causali di cui all'art. 19, comma 1 potrebbero essere disapplicate dal giudice, una volta valutata la loro non conformità al disposto legale. Generalmente, gli atti dell'autonomia collettiva, frutto della libertà sindacale di cui all'art. 39, comma 1 Cost., sono sottratti al sindacato del giudice (Persiani, 1995; Persiani, 1999) ma questo è inevitabile laddove sia manifesta la violazione di garanzie costituzionali (ad esempio l'art. 36 Cost.) o dove l'intervento dell'autonomia collettiva non sia chiaro, sia mancante o sia del tutto insoddisfatto (Del Punta, 1993; Alon Shenker, Davidov, 2013).

Per quanto concerne le caratteristiche che dovrebbe avere l'organizzazione sindacale che negozia un accordo collettivo volto a specificare la formulazione generale delle causali di cui all'art. 19, comma 1, possiamo sin da subito affermare che non essendo stato disposto alcun rinvio nei confronti della c.d. contrattazione collettiva "qualificata" sulla base del criterio della rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro sottoscriventi (cfr. art. 51 del d.lgs. n. 81/2015), qualunque organizzazione potrà sottoscrivere il suddetto accordo purché a questa possa essere attribuita la qualifica di "sindacale". Secondo una risalente dottrina (Prosperetti, 1958; Flammia, 1963), infatti, è possibile qualificare come sindacale quell'entità che, a prescindere dalla forma organizzativa, s'impegna nella tutela degli interessi professionali appartenenti ad una determinata categoria di lavoratori attraverso il compimento di azioni sindacali (lo sciopero, la contrattazione, la partecipazione alle trattative, l'autotutela collettiva per il coordinamento degli interessi individuali dei lavoratori di una determinata categoria). La cognizione del giudice, quindi, volta ad accertare la legittimità dell'accordo, dovrebbe estendersi limitatamente a questo aspetto e non sul requisito della rappresentatività comparata. Si tratterebbe di un'analisi non meramente quantitativa-selettiva (numero di associati al sindacato, contratti sottoscritti, presenza nelle diverse categorie produttive) ma qualitativa, cioè legata alla natura degli interessi che l'organizzazione tutela.

Giovanni Piglialarmi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

Gio_Piglialarmi

[1] V. circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro al punto 1.2. ove è precisato che «il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni».

[2] Per consultare il testo della lettera, www.anclsu.com.

[3] Cfr. art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: «Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».

Bibliografia

P. Alon Shenker, G. Davidov, *Applying the principle of proportionality in Employment and labour law context*, in *McGill Law Journal – Revue de Droit de McGill*, 2013.

S. Bellomo, *Autonomia collettiva e clausole generali*, in *DLRI*, n. 1/2015, p. 45 e ss.

R. Del Punta, *Parità di trattamento e rapporto di lavoro*, in *Giurisprudenza Costituzionale* n. 1/1993, p. 2362 e ss.

R. Flammia, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, ed. Giuffrè, Milano, 1963.

A. Maresca, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 2/2018, p. 2 e ss.

M. Persiani, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL* n. 1/1995, p. 1 e ss.

M. Persiani, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *ADL* n. 1/1999, p. 3 e ss.

U. Prosperetti, *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, ed. Giuffrè, Milano,1958.

P. Tomassetti, *Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica*, in M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, Adapt Labour Studies, E-book series n. 76, 2018, ed. Adapt University Press, p. 148 e ss.

Scarica il **PDF**