

Fondazione  
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

ADAPT

Filo diretto con il Centro Marco Biagi/5.

## Contratti a termine nei negoziati collettivi

SE è vero che negli accordi collettivi si specchia il sentire comune circa i singoli istituti del rapporto di lavoro, allora ben poco deve essere cambiato nella percezione sociale del contratto a termine a seguito della riforma del 2001.

Basti pensare al profilo delle causali che giustificano l'applicazione del limite di durata. Indifferenti ad uno dei precetti cardine del decreto legislativo n. 368, che ha sottratto alla disponibilità delle parti collettive ogni potere in merito, molti contratti ancora intervengono sul tema, talvolta al semplice fine di esemplificare il significato della formula generale sancita dall'articolo 1 ("esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo": vedi il ccnl Alimentari, piccola e media industria, del 6 maggio 2004), talaltra con il conculamato obiettivo di limitarne la portata (ccnl Imprese e Autorità portuali del 26 luglio 2005). La prassi, specie in questo secondo caso, è fortemente sospetta di violare il dato normativo. Nondimeno, essa si è ormai guadagnata l'avallo dei giudici, che considerano simili clausole un utile elemento di prova circa la giustificazione della apposizione di una data di scadenza al rapporto (Tribunale di Milano, 8 gennaio 2004).

Il contratto a termine continua dunque ad ispirare, in sede di negoziazione collettiva delle condizioni di lavoro, un comportamento difensivo, teso ad arginare il pericolo di una sua propagazione incontrollata. Testimonianza di ciò si riscontra nell'ampia diffusione delle clausole di contingentamento, con cui si stabiliscono limiti quantitativi all'inserimento in azienda di lavoratori temporanei. In alcuni casi, la bassissima percentuale di assunzioni ammesse è segno di un elevato sfavore verso questa forma di impiego (ccnl Tessili industria del 28 maggio 2004). Limiti più elastici, rilevabili in un numero superiore di contratti, manifestano invece l'esistenza di un maggior grado di accettazione (Protocollo nazionale per i dipendenti dei call centers in outsourcing del 18 luglio 2003). La cautela che caratterizza l'atteggiamento sindacale è senz'altro comprensibile, visto che il decreto di riforma si è mosso proprio nella direzione di rimuovere l'impostazione vincolistica che ispirava la disciplina previgente. Tuttavia, la legge contiene anche importanti norme promozionali, che offrono ai contratti collettivi l'opportunità di attivare strumenti di stabilizzazione dei rapporti e di sostegno alla continuità delle carriere professionali, nell'ottica della tutela del lavoratore nel mercato. Ma da questo punto di vista lo zelo delle parti sociali non ha corrisposto alle aspettative del legislatore.

Si contano sulle dita di una mano, ad esempio, i contratti che hanno raccolto la sollecitazione a realizzare attività formative rivolte ad aumentare la qualificazione dei lavoratori, per "promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale", come recita l'articolo 7 del decreto 368. Eppure si tratta di una norma che, se adeguatamente valorizzata (eventualmente attraverso la rete degli enti bilaterali, come nel ccnl Turismo, Confesercenti, del 22 luglio 2003), potrebbe attenuare sensibilmente l'impressione di instabilità, se non di precarietà, così frequentemente associata alle esperienze temporanee di lavoro, aumentando nel contempo le potenzialità di controllo sindacale sull'istituto. Lo stesso dicasi per i diritti di informazione individuali e collettivi (articolo 9 del decreto), finalizzati a garantire ai singoli la possibilità di candidarsi per i posti stabili resisi vacanti nell'impresa, e alle rappresentanze aziendali la vigilanza sulle dinamiche interne di mercato del lavoro. Tali diritti vengono sovente affermati sulla carta, ma solo in rari casi le clausole sono riempite dei contenuti necessari a rendere effettiva ed esigibile questa forma di partecipazione (ad esempio, laddove si definisce con precisione la tempistica delle informazioni, come nel ccnl Lapidei, industria, del 13 maggio 2004; se ne esplicita dettagliatamente il contenuto, come nel ccnl Agenzie di viaggio e turismo del 19 luglio 2003; ovvero si istituiscono stabili sedi di confronto, come nel ccnl Commercio, Confindustria, del 2 luglio 2004).

Non correlate ad una esplicita delega legislativa sono invece altre disposizioni pattizie, tendenti in vario modo ai medesimi obiettivi di stabilizzazione e continuità professionale. Talune prescrivono limiti quantitativi alla successione dei contratti (ccnl Chimici farmaceutici, industria, del 10 maggio 2006). Altre individuano modalità per il ricongiungimento dei periodi di lavoro svolti in maniera frammentaria presso uno stesso datore, ad esempio vietando di sottoporre al periodo di prova quanti abbiano già prestato servizio alle dipendenze dell'impresa (ccnl Legno e arredamento, industria, del 21 luglio 2004), ovvero disponendo il cumulo dei diversi intervalli di impiego ai fini dell'anzianità di servizio (ccnl Nettezza urbana, aziende private, del 1° dicembre 2004).

Altre ancora, percorrendo l'orientamento espresso dal Governo nel "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività" del 23 luglio scorso, attribuiscono ai lavoratori già assunti a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato, per una gamma di ipotesi più vasta di quella presa in considerazione dall'attuale disciplina, comprendente soltanto il lavoro stagionale (ccnl Edili, cooperative, del 24 maggio 2004).

### Iacopo Senatori

#### Approfondimenti

- Tutti i contratti collettivi citati sono raccolti all'indirizzo internet [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), indice A-Z, voce Lavoro a termine (o a tempo determinato), e ivi anche riferimenti bibliografici essenziali e tutta la documentazione normativa e giurisprudenziale di riferimento.

- per commenti e spunti di riflessione vedi il Dossier Adapt - Fondazione Marco Biagi n. 6 del 6 marzo 2007, Lavoro a termine: un ritorno al passato?, a cura di Iacopo Senatori.

- per un'analisi critica dei primi orientamenti applicativi della riforma vedi L. Montuschi, Il contratto a termine e la liberalizzazione negata, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2006, n. 1, p. 109.

- per costanti aggiornamenti si veda il bollettino ADAPT/ Fondazione Biagi, reperibile gratuitamente all'indirizzo [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it).

a cura della Scuola di Alta formazione  
in relazioni industriali e di lavoro  
di Adapt e fondazione Biagi



**DIPENDENTI EPOLIS IN CASSA INTEGRAZIONE**  
E' questa l'ultima evoluzione del "caso" Epolis, il gruppo editoriale che, nelle settimane scorse, ha improvvisamente interrotto la pubblicazione del suo quotidiano.

La cassa integrazione riguarda 136 giornalisti di cui 63 a tempo indeterminato e si applicherà da oggi fino a un massimo di 24 mesi. L'accordo è stato siglato dal ministero del Lavoro, dai rappresentanti dell'azienda, dalla Federazione nazionale della stampa italiana e dalle associazioni regionali della stampa delle sette regioni in cui il quotidiano veniva pubblicato.

Marini: l'indagine più importante degli ultimi 50 anni

## Parte l'inchiesta sul mercato del lavoro

(Nostro servizio) - Al via l'inchiesta congiunta di Camera, Senato e Cnel sul mercato del lavoro condotta da un comitato scientifico presieduto da **Pierre Carniti**. La presentazione dei risultati dell'inchiesta, che avviene a oltre cinquant'anni dall'ultima grande indagine predisposta dal Parlamento nel 1955, avverrà entro l'autunno del 2008 e rappresenterà uno degli atti celebrativi dei 60 anni della Repubblica italiana.

L'illustrazione del progetto è avvenuta presso Palazzo Madama alla presenza di **Franco Marini**, presidente del Senato, **Fausto Bertinotti**, presidente della Camera, e **Antonio Marzano**, presidente del Cnel, oltre che dello stesso Carniti.

La redazione di un rapporto nazionale sul lavoro in Italia si configura come un'operazione pluralista che si avvarrà anche del contributo dei sindacati. E' lo stesso Carniti a confermare la necessità dell'apporto dei rappresentanti dei lavoratori: "I sindacati - hanno già dato il loro aiuto e continueranno a contribuire a questo progetto con un bagaglio di competenze molto importante".

Un apporto essenziale, dunque, al fine di stilare un documento che si preannuncia storico e soprattutto indispensabile per poter al meglio intendere un mercato del lavoro in continuo cambiamento. Una comprensione propedeutica a qualsiasi intervento: "Dobbiamo capire le novità - ha spiegato Carniti - tenendo conto del passato ma guardando a un presente in continuo cambiamento in cui si verificano necessariamente dei costi di ag-

giustamento che dobbiamo studiare visto che esistono dei limiti di tolleranza umani e sociali di cui si deve tener conto".

Migliorare la conoscenza su quanto sta avvenendo, individuando i problemi e le tendenze dei cambiamenti, è dunque un passo fondamentale per il futuro della società. Soprattutto in un momento storico in cui i cambiamenti nel mercato del lavoro si producono ad una velocità frenetica, così come sottolinea Franco Marini: "Dobbiamo prendere atto - ha detto il presidente del Senato - della velocità d'evoluzione di un mercato del lavoro dove sono oramai cambiati i parametri di riferimento, le strutture, le metodologie d'approccio ai problemi e il rapporto con le nuo-

l'indagine si basa sulla rivalutazione del ruolo sociale che svolge il lavoro nel mondo contemporaneo: "Il nostro paese - ha detto il presidente del Cnel - presenta un grado di globalizzazione mai raggiunto in passato che comporta una maggiore concorrenza, la necessità di una profonda ristrutturazione del sistema produttivo e una complessiva incertezza che è oramai parte del nostro essere sociale e che va in qualche modo governata".

La precarietà lavorativa corrisponde dunque all'incertezza esistenziale e il rischio di marginalizzare coloro i quali non riescono ad adeguarsi autonomamente ai veloci cambiamenti in atto è elevato. Il misconoscimento del ruolo socia-

**Pierre Carniti:**  
"Abbiamo bisogno dell'aiuto dei sindacati con il loro bagaglio di competenze"

ve generazioni che hanno sempre meno certezze".

Un cambiamento costante e talvolta schizofrenico che viene però spesso disconosciuto, così come evidenzia Fausto Bertinotti che denuncia una "distrazione non innocente" avvenuta negli ultimi anni relativamente alla questione lavoro: "C'è un muro di oscuramento e invisibilità da abbattere - ha detto il presidente della Camera - per poter restituire al lavoro un pieno ruolo sociale sottraendolo al ghetto in cui è stato per troppo tempo relegato".

Anche secondo Antonio Marzano

le del lavoro appare essere dunque un problema fondamentale che si configura, primariamente, come problema culturale. Non è dunque casuale la scelta di Carniti al capo di un comitato che vede, tra gli altri, la presenza di **Michele Tiraboschi**, **Carlo Dell'Aringa**, **Bruno Manghi**, **Aris Accornero**.

Conoscere per poter amministrare è dunque la parola d'ordine del nuovo comitato che si accinge a promuovere un nuovo approccio alla sempre più pressante questione del lavoro nel nostro paese.

**Manlio Masucci**

## Formazione on line: le aziende in pole position

SEMPRE più formazione on line nel nostro paese e sempre più aziende pronte a rivolgersi ai servizi erogati dagli enti pubblici per formare i propri dipendenti. La pratica dell'e-learning sta dunque prendendo piede in Italia anche se in questo momento sono più le imprese ad affidarsi a questi servizi piuttosto che i singoli cittadini. Un trend confermato dagli stessi operatori del settore e che testimonia ancora una certa timidezza nel ricorso dei singoli lavoratori a questo tipo di strumento.

L'Italia segue comunque la strada dell'adeguamento ai trend europei in fatto di formazione continua on line. Il ministero del Lavoro ha recentemente aderito al programma europeo "Education and training 2010" che si occupa appunto di formare sul web tutti i cittadini. Sono stati dunque attivati circa 200 nuovi corsi, capaci di coprire uno spettro abbastanza ampio di competenze, accessibili attraverso sul sito [www.xformare.it](http://www.xformare.it). Fra i corsi disponibili, a cui l'utente può registrarsi gratuitamente, troviamo, tra gli altri, comunicazione, informatica, lingue straniere.

Il numero dei corsi virtuali è comunque in costante aumento in tutto il paese e riguarda, sempre più, enti pubblici e università.

**Man. Mas.**

Direttore:  
**Raffaele Bonanni**

Direttore Responsabile:  
**Francesco Guzzardi**

Direzione e Redazione Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 068473430 - Fax 068541233.  
E-mail: [Conquiste\\_lavoro@cisl.it](mailto:Conquiste_lavoro@cisl.it) Proprietà Conquiste del Lavoro Srl.

Società sottoposta a direzione e coordinamento esercitata da altri soggetti.

"Impresa beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n.250/90 e successive modifiche ed integrazioni"

Amministratore unico:  
**Maurizio Muzi**

Sede legale Via Nicotera, 29 - 00195 Roma  
Amministrazione, Ufficio Pubblicità, Uff. Abbonamenti:  
Via Po, 22 i.12 - 00198 Roma - Telefoni 068473269 - 068473270 - 068546742 / 3, Fax 068415365

Registrato presso il Tribunale di Roma n. 569 / 20.12.48.

Autorizzazione per l'affissione murale n. 5149 del 27.9.55

Sp. in abb. post. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N. 46) Art. 1 comma 2 DCB - Roma. Filiale di Roma. NON RESTITUIRE AL MITTENTE

Stampa: Metrotip SpA, Via Vaccareccia, 27 Pomezia - Roma. Telestamp nord srl, via Risorgimento, 12 bis Senago (Mi).

Una copia Euro 1,00 Arretrata Euro 0,82. Abbonamento annuale Euro 103,30; iscritti alla Cisl Euro 41,50. Abbonamento estero Euro 155,00.

Abbonamento comprensivo di "Conquiste dei Pensionati": maggiorazione di Euro 1,66. Conto Corrente Postale n. 51692002 intestato a: **Conquiste del Lavoro, Via Po, 21 - 00198 Roma.**