

Lavoro

IL DECRETO LEGGE 34

Il rapporto con i dipendenti

Le soglie oscillano dal 7% degli elettrici al 35% degli autotrasportatori

La transizione

Per mettersi in regola i datori hanno tempo fino al 31 dicembre

Tetto mobile sui contratti a termine

Precedenza alle intese collettive se fissano un limite diverso dal 20 per cento

**Francesca Barbieri
Valentina Melis**

Il tetto del 20% per l'uso dei contratti a termine non vale per tutti. Il decreto Poletti - all'esame della Camera per l'approvazione definitiva - stabilisce che, in sede di prima applicazione, se i contratti collettivi nazionali fissano un limite massimo diverso, rispetto al totale dei rapporti a tempo indeterminato, è quest'ultimo a conservare efficacia.

In pratica, dunque, il decreto legge impatta su un ampio reticolato di intese contrattuali che ne potrebbero limitare l'applicazione.

Dalla mappatura realizzata da **Adapt** - Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali - sulla contrattazione di portata nazionale, emerge che solo tre contratti collettivi (bancari, agenzie per il lavoro, metalmeccanici) su 18 considerati non prevedono «clausole di contingentamento» dei contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato. Negli altri settori, il tet-

to oscilla tra un minimo del 7% (elettrici) e un massimo del 35% (autotrasporti).

Per le aziende che superano la soglia del 20%, la legge è chiara. Chi oltrepassa il tetto, sarà punito con la sanzione pecuniaria (si vedano gli esempi), pari al 20% della retribuzione complessiva del lavoratore, per il primo superamento nella singola unità produttiva. La multa sale alla metà dello stipendio totale, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è superiore a uno. I datori di lavoro hanno la possibilità di mettersi in regola entro fine 2014, a meno che i contratti collettivi non prevedano tetti più favorevoli alle aziende.

Così, ad esempio, agli edili e ai lavoratori del legno si applicherà il limite del 25% e agli autotrasportatori addirittura quello del 35 per cento. Diversa la sorte degli elettrici - oltre 83mila, di cui 2.100 a termine secondo le elaborazioni del centro studi Datagiovani - dove il limite è molto più restrittivo (7%), per i lavoratori del tessile (circa 500mila) con un tetto del 10%, per quelli

del cemento (12%), e degli alimentari (14%).

Nella maggior parte dei contratti collettivi le percentuali non sono assolute ma variano in base alla dimensione aziendale e alla "compresenza" di rapporti di lavoro in somministrazione, che in alcuni casi sono conteggiati nel massimale e in altri no.

L'azienda che ritenesse il regime del decreto Poletti più in linea con i propri interessi potrebbe decidere - discrezionalmente - di disapplicare il contratto collettivo. Ma con quali possibili conseguenze? Secondo i ricercatori di **Adapt**, la violazione della clausola di contingentamento esponebbe al rischio di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato. «Ciò in ragione del fatto - spiega il giuslavorista **Michèle Tiraboschi**, responsabile scientifico di **Adapt** - che la contrattazione collettiva individua un nuovo standard che per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione ha forza di legge e quindi assorbe anche il regime sanzionatorio previ-

sto dal legislatore». Fino a oggi, infatti, la linea dettata dalla giurisprudenza (ormai abbastanza consolidata) nei confronti dei datori che sfioravano le clausole di contingentamento dei contratti a termine, è stata quella della conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Secondo un'altra interpretazione, invece, la sanzione del 20% - che si applicherebbe anche per la violazione dei "tetti" diversi dal 20% stabiliti dai contratti collettivi - esaurirebbe il campo delle sanzioni applicabili al datore non in regola.

Il Dl Poletti, però, non stabilisce in maniera diretta che la sanzione amministrativa esclude altre possibili conseguenze per il datore. Andava in questa direzione, ad esempio, un ordine del giorno presentato dalla Lega al Senato (ma non accolto) per impegnare l'Esecutivo a chiarire che la nuova sanzione è «interamente sostitutiva» anche dell'indennità risarcitoria per il periodo compreso tra la scadenza del termine e l'eventuale pronuncia del giudice che ordina la ricostituzione del rapporto, in caso di contenzioso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PERCORSO INCERTO

La sanzione economica non elimina il rischio di contenziosi in caso di disapplicazione dei Ccnl di settore



La quota massima

Limiti percentuali previsti dai Ccnl alla stipula di contratti a termine
Percentuale sui contratti a tempo indeterminato

■ Limite più restrittivo rispetto alla legge ■ Limite uguale alla legge ■ Limite più ampio rispetto alla legge

Elettrici	7
Tessili	10
Cemento	12
Alimentari	14
Impianti sport	15
Chimici	18
Commercio	20
Energia	20
Turismo	20
Ceramica	25
Edili	25
Gomma plastica	25
Lapidei	25
Legno	25
Autotrasportatori	35

Fonte: ADAPT, 2014



Contingentamento

● Le clausole di contingentamento fissate dai contratti collettivi nazionali stabiliscono la percentuale massima di contratti a tempo determinato rispetto al totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le percentuali fissate dalla contrattazione collettiva in alcuni casi sono differenziate, a seconda che si tratti di contratti a termine o di somministrazione, o in relazione alla somma di entrambi. Ad esempio il Ccnl Terziario fissa il tetto del 20% per i contratti a termine, del 15% per quelli di somministrazione a termine e del 28% nel caso di utilizzo contemporaneo dei due istituti.