

Un accordo su tre ha aggiunto nuove causali

Contratti a termine

Il perimetro dei contratti a termine su cui è intervenuto anche il decreto lavoro dello scorso primo maggio per allargare le maglie delle causali, è uno dei temi su cui c'è un confronto molto aperto tra gli attori della contrattazione. Del resto è anche questa la sede dove il legislator auspica che vengano trovate soluzioni su misura per le diverse categorie, anche sulla base di specifiche esigenze, legate alle produzioni e alla stagionalità. Nel 2022, sul tema i contratti nazionali si sono mossi, in maniera ampia e generalizzata, nel solco degli spazi di deroga aperti dall'articolo 41-bis del decreto-legge n.

73/2021 (c.d. decreto sostegni-bis), come spiega il nono rapporto **Adapt** sulla contrattazione.

In diversi contratti stipulati nella prima parte del 2022, le parti hanno inserito nuove causali, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla legge, legate alle peculiarità del settore di riferimento. A questo proposito è significativo quanto definito nel contratto collettivo nazionale degli elettrici o in quello dell'edilizia e nei principali rinnovi del comparto artigiano. Da un lato le parti hanno concesso di consentire la stipulazione di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, nel limite di 24 mesi complessivi, in linea con quanto prevedeva (in via transitoria, fino al 30 settembre 2022) il nuovo articolo 19, ai commi 1, lett. b-bis e 1.1. Dall'altro lato, però, le parti hanno parallelamente coltivato la delega prevista dall'articolo 21, comma 01, che consente l'inserimento, da parte della contrattazione collettiva, di nuove causali per consentire il rinnovo e la proroga successiva ai 12 mesi dei contratti a tempo determinato. Dal momento che la disciplina non è soggetta a limiti temporali, novità di questo tipo sono presenti anche nei contratti successivi al 30 settembre 2022. A questo proposito rappresentano casi interessanti il contratto delle imprese di assicurazione, quello delle pulizie artigiane e del settore acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

Un'altra via di fuga dalle rigidità del quadro normativo materia di contratti a termine è rappresentata dalla regolazione del lavoro stagio-

nale. Sotto questo aspetto, i rinnovi intervengono per individuare le ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità: questo accade nei contratti di tessile, moda, chimica, ceramica artigiani e nel contratto legno lapidei artigiani nonché in quello di Federculture, che introduce il contratto a tempo determinato per "attività in ambito culturale temporanee stagionali". Ma accade anche per estendere il campo di applicazione del concetto di stagionalità rispetto a quanto precedentemente previsto, come nel caso del contratto di impianti e attività sportive, o come ancora per delegare una più puntuale disciplina operativa alla contrattazione di secondo livello come nel caso delle farmacie speciali.

—C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

