

Quale ruolo per i sindacati dopo il decreto dignità?

La recente Legge n. 96/18, di conversione del cd. “ decreto dignità “ una nuova disciplina del contratto a tempo determinato e della [sommministrazione](#) a tempo determinato. Ad essere oggetto di revisione sono state le nuove norme relativamente alla [durata massima](#), alle [causali](#) da apporre dopo 12 mesi o in caso di [rinnovo](#), al numero di [proroghe](#) e una serie di altre [regole di contorno](#). La nuova legge, quasi deliberatamente, non menziona mai il ruolo dei sindacati.

Cosa rimane dunque dell'autonomia collettiva dopo l'introduzione dei nuovi vincoli legislativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato ?

Il tema non è di poco conto considerato l'ampio spazio dedicato alla materia nell'ambito della contrattazione sia nazionale che aziendale.

Non vi è dubbio che la nuova disciplina crei un quadro regolatorio più stringente per l'utilizzo del contratto a tempo determinato.

La legge non ha abrogato la disciplina attuativa del Jobs act nelle parti relative al lavoro a termine; si è limitato a modificarne alcuni articoli e commi, lasciando intatti i numerosi rimandi che il decreto legislativo 81/15 ha previsto per la contrattazione collettiva (sia nazionale che aziendale).

Il predetto decreto, all'[art. 51, del d.lgs. n. 81/2015](#), ha previsto numerosi rinvii alla contrattazione collettiva sia essa nazionale (a condizione che venga svolta dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale) che aziendale (svolta dalle RSA o dalla RSU).

Ma quali sono attualmente le prerogative del sindacato in merito alla regolamentazione del contratto a termine?

Innanzitutto, è bene ricordare che, dall'11 agosto al 30 ottobre prossimo, sono state ripristinate le regole del Jobs act quale [regime transitorio](#). Il periodo andrebbe usato in sede aziendale per monitorare lo stato di utilizzo dei contratti a termine e di somministrazione, per poi negoziare nuove modalità di utilizzo dei contratti nell'ambito di quelle prerogative rimaste invariate rispetto al quadro previgente.

La Legge n. 96/18 ha introdotto dal dodicesimo mese di contratto e dal primo rinnovo, delle causali molto selettive. La contrattazione collettiva dovrà, pertanto, preoccuparsi in primo luogo di specificare tali [causali](#), considerato che il mancato rispetto delle stesse verrà sanzionato con la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Nessuno meglio dei sindacati potrà esemplificare quelle attività straordinarie e non programmabili. La conoscenza del settore e della filiera di appartenenza consentirà di definire al meglio, anche a livello aziendale, i termini ambigui utilizzati dal legislatore (si pensi, ad esempio, a cosa debba intendersi per “ *incrementi...significati...dell'attività ordinaria* ”).

Rispetto al quadro previgente, e quindi prestando attenzione alle prerogative attribuite ai sindacati dal d.lgs. 81/15:

1. Benché l'obbligo di causale dopo il dodicesimo mese riduca di fatto questa possibilità, l'autonomia collettiva può determinare la **durata complessiva dei rapporti a termine** intercorsi tra uno stesso datore di lavoro e uno stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale (anche in deroga ai 24 mesi previsti dalla legge.
2. L'autonomia collettiva ha la possibilità di ridurre i **periodi di intervallo tra contratti** che per legge sono definiti in 10 giorni per i contratti fino a 6 mesi e in 20 giorni per contratti superiori. In più è data la possibilità di regolare le **percentuali massime di utilizzo** sia del contratto a termine che della somministrazione.
3. Anche le **attività stagionali** possono essere oggetto di intervento. Il legislatore ha previsto la non applicazione di numerose norme (ad esempio le causali). Tali attività vengono individuate mediante DPR (DPR n. 1525/63) o, in alternativa, tramite la contrattazione collettiva.
4. Infine, da valutare la possibilità dell'utilizzo della **contrattazione di prossimità** (art. 8, [D.L. n. 138/2011](#) convertito dalla [L. n. 148/2011](#)) per superare i paletti normativi che vincolano l'utilizzo dei contratti a termine. A riguardo è bene specificare che sulla possibilità della contrattazione di prossimità di derogare in tutto o in parte alla normativa giuslavoristica è ancor in atto dal 2011 un dibattito al contempo politico e sindacale. In ogni caso, secondo quanto indicato dall'art. 8, il ricorso alla contrattazione di prossimità in deroga alla normativa giuslavoristica trova la sua giustificazione nella presenza, all'interno dell'accordo, di soluzioni valide e congrue sul piano dell'occupazione.

