

## LAVORO E PREVIDENZA

---

### ***Contrattazione di prossimità e limiti quantitativi contratto a termine***

di **Luca Vannoni**

Il Ministero del Lavoro con la risposta a **interpello del 2 dicembre 2014, n. 30**, è intervenuto in materia di derogabilità ai limiti quantitativi di utilizzo del contratto termine, mediante contrattazione di prossimità, chiarendo, in particolare, che

**la contrattazione di prossimità non potrà rimuovere del tutto i limiti quantitativi** previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma prevederne esclusivamente una diversa modulazione

L'importante chiarimento deve essere letto nel recente quadro delineatosi dopo la recente riforma del contratto a termine (DL n. 34/2014), in base alla quale è stato sostanzialmente liberalizzato fino a 36 mesi, con l'abrogazione delle causali, compensate da una serie di limitazioni quantitative.

In assenza di limiti introdotti dalla contrattazione collettiva, in virtù dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, opera un nuovo limite legale quantitativo per l'utilizzo dei contratti a termine, pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ricordiamo infatti che i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, possono individuare, anche in misura non uniforme, limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato, escludendo da limitazioni:

1. la fase di avvio di **nuove attività** (sarà sempre la contrattazione collettiva nazionale a fissare tali periodi);
2. le assunzioni per ragioni di **carattere sostitutivo, o di stagionalità**, ivi comprese le attività previste dal DPR 1525/63;
3. assunzioni per specifici **spettacoli o programmi radiofonici**;
4. con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.

Il **dubbio** posto al Ministero mediante istanza di interpello riguarda la **possibilità di deroghe alle limitazioni quantitative attuabili con la contrattazione di prossimità**

**ex art. 8 del D.L. n. 138/2011.** Tale norma consente ai contratti collettivi aziendali o territoriali, purché sottoscritti **per le finalità e le materie previste dalla stessa norma e con una rappresentanza sindacale "qualificata"**, di derogare a norme di legge e ai contratti collettivi nazionali di lavoro con efficacia erga omnes nei confronti di tutti i lavoratori. La possibilità di deroga incontra, poi, **due ulteriori limiti:** il rispetto della **Costituzione** e i vincoli derivanti dalle **normative comunitarie** e dalle **convenzioni internazionali sul lavoro**.

Proprio su quest'ultimo aspetto il Ministero del Lavoro ritiene debba essere prestata estrema attenzione. La normativa del lavoro a termine, il **D.Lgs. n. 368/2001**, nasce infatti come **attuazione della direttiva 1999/70/CE** (a sua volta attuazione dell'Accordo Quadro, a livello comunitario, CES, UNICE e CEEP): tra le disposizioni contenute, trasposta perfettamente nel corpo dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, la direttiva prevede che "***i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori***" (Preambolo).

Da tale presupposto il Ministero del Lavoro ritiene che, se è vero che la direttiva UE ritiene il contratto a tempo indeterminato come la forma comune di lavoro, "*l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma prevederne una diversa modulazione*".

L'automatismo che sembra emergere dall'interpretazione ministeriale, "**assenza di limiti = perfetto surrogabilità tra contratto a termine e a tempo indeterminato**" sembra eccessiva e, ad ogni modo, **non è applicabile in quei casi di natura temporanea o di intervento mirato**, come per una categoria di lavorazioni (es. ampliamento delle lavorazioni da considerarsi stagionali, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale), oppure per un periodo temporale (es. estensione della fase di start up oppure in caso di nuova commessa o nuova lavorazione.).