

Contratti a termine: le ultime novità

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato riserva sempre grandi, e non di rado brutte, sorprese! In sintesi, la pronuncia che offre lo spunto per queste riflessioni, afferma che, **posta la prevalenza del contratto a tempo indeterminato**, la sottoscrizione di uno o più contratti a termine per soddisfare esigenze stabili e durevoli, costituisce un abuso, **con conseguente trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e diritto del lavoratore al risarcimento del danno.**

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Un lavoratore citava in giudizio la società per l'accertamento della nullità del termine apposto a diversi contratti e proroghe sottoscritti nel tempo, con condanna alla riammissione in servizio e al risarcimento del danno.

Vi era stato un **primo CTD** ex art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 368/2001, **dall'11 febbraio al 30 giugno 2015, prorogato fino al 31 agosto, poi al 31 ottobre, quindi al 31 gennaio 2016, ancora al 31 marzo e infine al 30 giugno 2016**, con qualifica di impiegato di livello E, e mansioni di portalettere *junior*.

Veniva poi stipulato, ex art. 19 D.Lgs. n. 81/2015, un 2° CTD con pari inquadramento e mansioni **dal 12 ottobre 2016 al 31 gennaio 2017**. Egli lamenta la nullità del termine apposto a ogni contratto e relative proroghe per la violazione delle norme UE sul contratto acausale, **essendo stato assunto per esigenze stabili e durevoli**.

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Il Tribunale ha ritenuto sussistente la nullità della successione di CTD perché stipulati per esigenze stabili e durevoli. Il giudice ha osservato che:

a) per le norme interne (art. 1 D.Lgs. 368/2001, art. 19 D.Lgs. 81/15) "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro";

b) la loro interpretazione, da farsi alla luce dei principi stabiliti nella direttiva della Comunità Europea 28 giugno 1999, n. 70/1999, implica che **il contratto a termine costituisce una mera eccezione, ammissibile solo per esigenze transitorie, non soddisfabili con un contratto stabile;**

c) il preambolo dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a termine, al p. 6 precisa che "i contratti a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento";

d) la clausola n. 1 (Obiettivo) dell'accordo, alla lettera b), prevede che l'obiettivo dell'accordo quadro è "creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" (eccetera).

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Tralasciando le osservazioni contenute nella sentenza quanto ai vari interventi della Corte di Giustizia Europea, il giudice ha ritenuto che:

a) **l'art. 1 D.Lgs. n. 368/2001, e l'art. 19 D.Lgs. 81/2015, impongono che esigenze stabili e durevoli di occupazione debbano essere soddisfatte solo tramite contratti subordinati a tempo indeterminato essendo, in tal caso vietato l'utilizzo del contratto a tempo determinato;**

b) la sottoscrizione di uno o più contratti a tempo determinato per soddisfare esigenze stabili e durevoli costituisce un abuso compiuto in violazione di tale divieto: tale abuso comporta la nullità delle clausola appositiva del termine ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile.

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Il ricorrente ha documentato che, nelle sedi a cui era assegnato durante i CTD impugnati, le ordinarie esigenze del servizio di recapito necessitavano della copertura almeno del 111% del complessivo organico provinciale, e ha anche dimostrato che in tali sedi la copertura di organico durante i suoi CTD era del 99%. Tali dati sono apparsi sufficienti per dedurre che il lavoratore, addetto al recapito, è stato utilizzato per sopperire a carenze di organico, e quindi per esigenze stabili e durevoli.

Ne è conseguita la nullità delle clausole appositive dei termini finali ai contratti impugnati, convertiti in un contratto subordinato a tempo indeterminato, oltre che l'erogazione di un'indennità risarcitoria, per il periodo tra la cessazione dell'ultima proroga e la data della sentenza, commisurata in **10 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.**

A rischio i contratti a termine acausali per esigenze stabili

Tribunale Firenze 26 settembre 2019

Come autorevolmente rilevato da G. Falasca, oltre a trattarsi “di una lettura forzata e parziale della normativa comunitaria”, **“applicando su larga scala tale ragionamento, tutti i contratti a termine acausali (anche quelli siglati dopo il decreto dignità) potrebbero essere contestati e annullati dal giudice, sulla base di una valutazione del tutto discrezionale, non prevista e regolamentata da nessuna norma di legge. Tale rischio, tuttavia, al momento è solo teorico, in quanto la sentenza vale solo per il caso concreto e non esistono altri precedenti significativi”**.

Non resta che confidare nell'appello e in futuro privo di simili “scossoni” interpretativi.

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

L'articolo 29 (Esclusioni e discipline specifiche) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con riguardo al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, al co. 3, dispone che al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, co. da 1 a 3, e 21 (cfr. tabella).

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

CONTRATTO A TERMINE: QUALI DISPOSIZIONI NON SI APPLICANO	
Articolo	Contenuto
19, co. 1	Durata massima: 12 mesi, 24 mesi per esigenza: temporanea e oggettiva, estranea a ordinaria attività; di sostituzione; incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
19, co. 1-bis	Stipulazione per più di 12 mesi senza esigenza: trasforma a TI.
19, co. 2	Salve diverse disposizioni dei contratti collettivi, ed eccetto le attività stagionali, la durata dei rapporti a termine, per effetto di una successione di contratti, per mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi (inclusa STD). Se il limite dei 24 mesi è superato, per effetto di un solo contratto o di più contratti, esso si trasforma a TI dal superamento.
19, co. 3	Fermo quanto sopra, un ulteriore CTD fra gli stessi soggetti, fino a 12 mesi, può essere stipulato in ITL.
21, co. da 01 a 2	<p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni ex art. 19, co. 1. Esso può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, poi, solo in presenza delle condizioni. In caso di violazione di quanto disposto sopra, il contratto si trasforma a TI. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni ex art. 19, co. 1.</p> <p>1. Il termine può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di 4 volte nei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Se il numero delle proroghe è superiore, esso si trasforma a TI dalla 5° proroga.</p> <p>2. Se il lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi (20 giorni se superiore a 6 mesi), il 2° contratto si trasforma a TI (eccetto lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con D.M. lavoro e ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del D.M. continuano a trovare applicazione le disposizioni del DPR 7 ottobre 1963, n. 1525.</p>

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

Tali disposizioni vanno lette con quelle introdotte dall'art. 1, co. 1, del D.L. 28 giugno 2019, n. 59, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2019, n. 81.

L'articolo 1 del D.L. 28 giugno 2019, n. 59, per assicurare il rilancio delle fondazioni lirico sinfoniche in termini di programmazione e di sviluppo, la prosecuzione delle loro attività istituzionali e il conseguente accrescimento dei settori economici connessi, anche con il ricorso da parte delle fondazioni lirico sinfoniche al lavoro a termine, garantendo la tutela dei lavoratori del settore secondo il diritto dell'Unione europea, dispone che **all'articolo 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dopo il co. 3, sono inseriti i co. 3-bis e 3-ter.**

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE: LE NUOVE DISPOSIZIONI IN SINTESI

Oggetto	Contenuto
Datori interessati	a) Fondazioni lirico sinfoniche di cui all'art. 1 del D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367, e alla legge 11 novembre 2003, n. 310; b) teatri di tradizione di cui all'art. 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800; c) soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il CCNL delle fondazioni lirico sinfoniche.
Limiti numerici	Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 23 quanto al numero di lavoratori a termine che è possibile occupare (derogabili dal contratto collettivo).

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

Causali	<p>Esigenze contingenti o temporanee determinate:</p> <p>a) dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico; ovvero</p> <p>b) dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria.</p> <p>A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi della norma in esame, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Tale obbligo è assolto anche con il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto a termine.</p>
Forma	Atto scritto a pena di nullità.

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

Durata	E' possibile stipulare uno o più contratti a termine per mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare in tutto, a decorrere dal 1° luglio 2019 , salve diverse disposizioni dei contratti collettivi, i 36 mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi.
Attività stagionali	Salva l'obbligo di forma scritta a pena di nullità, quanto sopra non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ex art. 21, co. 2 (quelle individuate con D.M. e ipotesi individuate dai contratti collettivi (per ora DPR 7.10.1963, n. 1525).
Violazioni	La violazione di norme inderogabili riguardanti: costituzione, durata, proroga o rinnovi dei CTD in esame , non ne comporta la conversione a TI. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno per la prestazione in violazione di norme imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, se la violazione è dovuta a dolo o colpa grave.

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

Nel ricorso introduttivo del giudizio, il lavoratore ricorrente esponeva le seguenti circostanze di fatto:

- di aver iniziato a prestare attività lavorativa di autista **dal 9 aprile 2014, pur non avendo sottoscritto alcun contratto di lavoro;**
- che lo svolgimento di tale attività veniva inquadrato dal datore come **rapporto a tempo determinato** dal 9 aprile 2014 al 9 ottobre 2014, prorogato fino al 31 maggio 2015, poi trasformato a tempo indeterminato dal 1° giugno 2015, con mansioni rientranti nel 3° livello super CCNL Trasporto Merci.

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

Il lavoratore ricorrente ha chiesto l'applicazione, in via principale, dell'art. 18, co. 1 e 2, legge n. 300/1970 e, in via subordinata, dell'art. 2 D.Lgs. n. 23/2015.

La richiesta della tutela ex art. 18 Statuto è stata avanzata dal ricorrente sulla base della mancata sottoscrizione da parte del datore dei contratti a termine risultanti dal certificato G2 storico rilasciato dal CPI, nonché, **in via subordinata, per la nullità dei contratti a termine stipulati, perché la società non avrebbe dimostrato il rispetto dei divieti posti dall'art. 3 D.Lgs., n. 368/2001, applicabile *ratione temporis*.**

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

- La Cassazione ha evidenziato, con specifico riferimento alla lettera d) dell'art. 3 D.Lgs. 368/2001, che **costituisce onere del datore provare di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi di legge** e come **la violazione di tale divieto, posto da norma imperativa, determini la nullità della clausola di apposizione del termine** (Cass. civ. 2 aprile 2012, n. 5241).
- **Poiché la società ha dimostrato di aver effettuato la valutazione dei rischi ex art. 4 D.Lgs. n. 626/1994, la clausola appositiva del termine contenuta nel contratto stipulato il 9 aprile 2014 va dichiarata nulla e il rapporto va considerato *ab initio* a tempo indeterminato.**

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

- All'accertamento della sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato sin dal 9 aprile 2014 consegue **l'applicazione dell'art. 18 legge n. 300/1970**, poiché l'art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 23/2015 stabilisce che la nuova disciplina si applichi agli operai, impiegati e quadri assunti dopo la sua entrata in vigore.
- Non ignora il giudice che l'art. 1, co. 2, del D.Lgs. n. 23/2015, prevede che le disposizioni di di tale decreto si applicano anche nei **casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente** decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato **in contratto a tempo indeterminato**.

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

Ritiene il Giudice che la conversione ex D.Lgs. 23 non è quella giudiziale ma solo la trasformazione/prosecuzione negoziale del CTD in rapporto a tempo indeterminato, per accordo tra le parti.

Posto che la conversione operata in sede giudiziale di un CTD per i motivi tassativamente previsti determina la costituzione di un rapporto a TI ex tunc, ossia sin dalla data di sottoscrizione del CTD, LA CONVERSIONE CUI SI RIFERISCE L'ART. 1, CO. 2, DEL D.LGS. N. 23/2015 È SOLO QUELLA NEGOZIALE, e ciò è conforme al criterio ex art. 1, co.1, che delimita il campo di applicazione della nuova disciplina, che è di tipo temporale, in quanto rileva solo la data di costituzione del rapporto di lavoro.

CTD: Tribunale Parma, sentenza 18 febbraio 2019

Ritenuta l'applicabilità della tutela ex art. 18, co. 1 e 2, legge n. 300/1970 per le fattispecie di licenziamento orale, assorbito ogni altro motivo di censura del licenziamento, la società è condannata a **reintegrare nel posto di lavoro e nelle mansioni da ultimo svolte**, o in mansioni ad esse equivalenti, ed a **corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento il 4 settembre 2017 sino a quello dell'effettiva reintegrazione**, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva, con rivalutazione monetaria ed interessi legali, secondo indici Istat.

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

L'art. 19, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, dispone che:

a) fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi; e

b) con l'eccezione delle attività stagionali ex art. 21, comma 2;

la durata dei rapporti a termine tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria e indipendentemente dai periodi di interruzione, non può superare i 24 mesi (prima 36).

Nel computo si tiene conto dei periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Se il limite dei 24 mesi è superato, per un uno o più contratti, il rapporto si trasforma a TI dalla data di tale superamento.

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

Il comma 3 dello stesso articolo, fermo quanto appena sopra, stabilisce che **un ulteriore contratto a tempo determinato fra le stesse parti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro.**

In caso di mancato rispetto di tale procedura o di superamento del termine stabilito nel contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Si tratta di una facoltà molto interessante per le parti le quali, una volta esaurita la durata massima “per sommatoria” di tutti i contratti a termine, possono ricorrere all'ITL per l'ulteriore contratto cd. “in deroga”.

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

Quanto a tale istituto, il Ministero si era pronunciato con **circolare 31 ottobre 2018, n. 17**, nella quale aveva precisato che:

- a) il D.L. n. 87/2018 non ha modificato l'art. 19, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015: raggiunto il limite di durata del CTD, le parti possono stipulare un altro CTD di 12 mesi presso l'ITL;
- b) anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, che impone l'obbligo della causale.

Il Ministero aveva precisato che restano valide le indicazioni (circ. n. 13/2008) circa la verifica su completezza del contratto”, nonché la genuinità del consenso del lavoratore, “senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge”: quindi, **la stipulazione presso l'ITL non ha alcuna efficacia certificativa della correttezza della causale che è stata indicata.**

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

L'INL (**Nota 7 febbraio 2019, n. 1214**) ha risposto al quesito se il ricorso al CTD in deroga presso gli ITL è possibile sia quando il limite iniziale di durata per “sommatoria” di tutti i CTD sia quello di legge (24 mesi), sia quando tale limite (superiore) è individuato dal contratto collettivo, anche aziendale.

L'INL ha confermato che l'ulteriore CTD di 12 mesi può essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto è quello individuato dal contratto collettivo e, come tale, superi i 24 mesi totali previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 in via generale.

DURATA MASSIMA DI TUTTI I CONTRATTI A TERMINE CON LA “DEROGA” IN ITL			
Fonte	Durata prevista	Contratto in deroga in ITL	Durata massima
Ipotesi di legge	24 mesi	12 mesi	36 mesi
Contratto collettivo	30 mesi	12 mesi	42 mesi

Contratto a termine in deroga: i chiarimenti dell'INL

Ruolo dell'Ispettorato nel contratto a termine in deroga

L'INL ha recentemente precisato che non è ammissibile il ricorso alla procedura nelle seguenti ipotesi:

- a) ove la causale manchi del tutto, in contrasto con quanto disposto da norme imperative;
- b) non siano rispettate le pause intermedie di 10 o 20 giorni.

INL - Nota 17 settembre 2019, n. 8120

Contratti a termine: università ed enti di ricerca (co. 403)

Modificato l'art. 1, co. 3, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, il quale ora prevede che le disposizioni di cui al medesimo articolo e quelle ex artt. 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle PA né ai **contratti a termine stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di: insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di know-how, supporto all'innovazione, assistenza tecnica o coordinamento e direzione della stessa**, cui continuano a applicarsi le disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del medesimo decreto: quindi, per tali soggetti, non sono richieste le causali e la durata massima di 24 mesi non opera.

**Contratti a termine:
quanto durano
12 mesi?**

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Ora che, in base a quanto previsto dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (legge n. 96/2018), la durata massima del singolo o di tutti i contratti a termine sommati tra loro è “scesa” da 36 a 24 mesi, il rispetto dei limiti di durata va verificato e “programmato” con attenzione.

Infatti, in assenza di deroga contrattuale, superare il limite vuol dire vedersi trasformato il rapporto a tempo indeterminato.

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Supponendo che non esistano anni bisestili:

a) unico CTD dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020: la durata del rapporto è di **24 mesi (730 giorni)** con causale;

b) assunzione a TD dal 2019 ogni anno per il mese di gennaio (1-31) per inventario (se tale attività rientra tra le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività): il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per i **24 mesi di gennaio dal 2019 (744 giorni)**;

c) assunzione a TD dal 2019 ogni anno per il mese di febbraio (1-28) : il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per **24 mesi di febbraio dal 2019 (672 giorni)**.

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

Ma come si effettua il calcolo se l'assunzione a termine include sia mesi interi che frazioni di essi?

Ipotizziamo, per esempio, 2 rapporti a termine:

a) uno iniziato il 1° gennaio e concluso il 20 febbraio 2019;

b) l'altro iniziato il 1° maggio e concluso il 20 giugno 2019.

Il datore di lavoro quanto deve “conteggiare” rispetto ai 24 mesi massimi di durata?

Contratti a termine: quanto durano 12 mesi?

- Premesso che i mesi interi si contano come mesi interi a prescindere dalla loro effettiva durata in giorni, per il conteggio dei periodi di CTD non coincidenti con 1 o più mesi va adottato il criterio comune per cui, considerato che la durata media dei mesi nell'anno è di 30 giorni, 30 giorni vanno considerati l'equivalente di 1 mese.
- **Nell'esempio, i mesi di CTD sono 3: gennaio e maggio più 30 giorni equivalenti a 1 mese (i 20 giorni di febbraio + i primi 10 giorni di giugno), con un residuo di altri 10 giorni (11-20 giugno) che andrà "ripescato e sommato" nel caso di ulteriori CTD con il lavoratore (Min. Lav., circ. 2 maggio 2008, n. 13).**

Forma scritta del CTD: eccetto i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (articolo 19, co. 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

L'atto scritto deve richiamare espressamente il **diritto di precedenza** e, ove previsto, anche le **ragioni** che ne legittimano la stipulazione.

Come la mettiamo con l'obbligo di indicare la causale in ogni singolo rinnovo?

**Causali nel contratto
a termine: esempio
di contratto di prossimità**

Munizioni Spa

Alberto Bosco

“All’arme!”: è proprio il caso di far ricorso a tale locuzione, con la quale (fonte: sito internet dell’enciclopedia Treccani), si identifica quel “comando o segnale per ordinare alle truppe d’impugnare le armi e tenersi pronte per affrontare un pericolo”. E dopo il decreto dignità, per i datori di lavoro, i pericoli non mancano di certo!

Ma il riferimento alle “armi” giunge a proposito perché intendiamo dar conto di un accordo raggiunto nella città di **Lecco** di cui è protagonista la **Fiocchi Munizioni S.p.A.**, fondata nel 1876 e giunta alla quinta generazione. Fiocchi è tra le **società leader a livello mondiale nella produzione e commercializzazione di munizioni, occupa oltre 600 persone e nel 2017 ha realizzato ricavi per oltre 180 milioni di euro** (per il 50% negli Stati Uniti).

Lo scorso 27 luglio 2018, quindi subito dopo l'entrata in vigore delle stringenti disposizioni in materia di contratto a tempo determinato introdotte dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (poi convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96), l'azienda e la R.S.U. aziendale (assistita da: **Fim Cisl Monza Brianza Lecco, Fiom Cgil di Lecco e Uilm Uil di Lecco**), hanno concluso un importante accordo che consente di derogare alle causali introdotte dal decreto dignità.
Ecco i punti salienti di tale accordo.

Premessa: L'andamento e le incertezze di mercato hanno indotto la società a procedere, negli anni recenti, anche con assunzioni a tempo determinato; proprio nel corso degli ultimi anni si è realizzato un incremento della forza totale a tempo indeterminato ma anche un progressivo aumento dei contratti a termine.

Il ricorso a entrambe le tipologie ha consentito di far fronte a prospettive incerte di mercato e di confermare progressivamente negli organici quelle figure che, consolidate alcune quote produttive, rappresentavano riferimenti continuativi nell'ambito dello sviluppo produttivo e organizzativo aziendale.

La trasformazione dei CTD in contratti "stabili" è avvenuta alla luce di più accordi sindacali: da tale fenomeno sono state interessate circa 200 persone negli ultimi 5 anni.

Premessa

Visto il positivo riscontro di tale prassi, le parti hanno concordato sull'opportunità di individuare soluzioni che consentano di proseguire nella gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle norme vigenti.

A seguito dell'entrata in vigore del cd. decreto dignità, le parti si sono confrontate anche con **l'obiettivo di non pregiudicare l'attuale situazione occupazionale, incrementare l'occupazione per il personale in forza ed evitare situazioni che potrebbero essere invece, sotto tale profilo, penalizzanti, e comunque nell'ottica di sostenere il livello di competitività dell'azienda.**

Contenuto

dell'accordo

Viste le premesse, è stato convenuto che, per mantenere l'occupazione e incrementarla anche in termini di qualità verso i lavoratori in forza, in attesa dell'evoluzione normativa e dell'andamento del mercato, **l'azienda procederà alla proroga o al rinnovo dei contratti a tempo determinato in essere al 27 luglio fino al mese di luglio 2019, senza la necessità di apporre causali o particolari condizioni o precisare esigenze di carattere aziendale. Pertanto, la proroga o il rinnovo di tali contratti avverrà senza la determinazione di alcuna causale**, fino al termine massimo di cui sopra per ciascun lavoratore in forza con contratto a tempo determinato alla data dell'accordo. **La condivisione di tale possibilità è motivata dall'esigenza di consentire il mantenimento e miglioramento degli assetti occupazionali, che potrebbero essere pregiudicati, e di favorire altresì il livello di competitività dell'azienda.**

Contenuto

dell'accordo

Ma c'è di più: a fronte di quanto sopra la **Fiocchi Munizioni S.p.A. procederà alla conferma a tempo indeterminato del 90% dei contratti a termine in scadenza al 31 luglio 2018.** Inoltre:

a) le parti effettueranno incontri periodici semestrali, dal mese di novembre 2018, o su richiesta di una delle parti, per monitorare l'andamento dei contratti a termine;

b) l'azienda si impegna a fornire con periodicità semestrale alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie dell'accordo un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e determinato, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate.

L'accordo precisa che, con la sua sottoscrizione, le parti hanno inteso definire modalità che possano consentire un'applicazione delle norme sui contratti a tempo determinato, nell'ambito di quanto previsto dagli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (disciplina del contratto a tempo determinato), che ora prevede l'indicazione delle causali nei seguenti casi:

- a) contratti a termine che superano i 12 mesi (nel limite dei 24 mesi di durata massima);
- b) per ogni singolo rinnovo nonché per le proroghe che superano il 12° mese di rapporto;

nonché dall'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e **in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 (sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità) del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge n. 148/2011.**

L'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 dispone che, salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

L'art. 8 del D.L. n. 138/2011, per quanto qui di interesse prevede che:

1) i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o dalle loro rappresentanze sindacali in azienda, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori ove sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, finalizzate a: **maggiore occupazione, qualità dei contratti, partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e salario, gestione crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività;**

2) tali specifiche intese possono riguardare... “i contratti a termine”;

3) fermo il rispetto della Costituzione, e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali, **le specifiche intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Considerazioni

conclusive

Visti gli elementi indicati nella premessa e l'alto tasso di "stabilizzazione" dei contratti a termine in azienda, l'accordo va segnalato, perché introduce, con la firma delle tre sigle sindacali di riferimento, una valida deroga alle "infernali" causali (se si eccettua quella legata alle "esigenze sostitutive"), che assai poco si prestano a fronteggiare esigenze produttive mutevoli in un contesto competitivo e internazionalizzato. Va per completezza evidenziato che **il Ministero del lavoro, nella circolare 31 ottobre 2018, n. 17 (al punto 1.2), "dimenticando" proprio l'art. 8 del D.L. n. 138/2011, ha precisato che "il decreto legge n. 87/2018, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni".**

**Durata del contratto a termine e
“*stop & go*”
Contratto di Prossimità
Aziendale FBK**

La Fondazione Bruno Kessler (FBK) è un ente di ricerca di interesse pubblico, senza fini di lucro, con 76.7 milioni di patrimonio immobiliare, 3.600 metri di laboratori per la ricerca scientifica e 230.000 titoli nella biblioteca. FBK, con 2 poli scientifici, 7 Centri di ricerca, più di 400 ricercatrici/tori, più di 100 studenti da 25 diversi Paesi, più di 200 tesisti, *visiting professor* e visitatori, più di 700 studenti coinvolti nelle attività della Fondazione, mira a risultati di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico con particolare riguardo agli approcci interdisciplinari e alla dimensione applicativa.

Il **25 luglio 2018** CGIL, CISL e UIL e FBK hanno sottoscritto il **contratto aziendale di prossimità per disciplinare i rapporti a termine per il personale delle Fondazioni.**

Il contratto deroga a taluni aspetti della normativa introdotta dal decreto dignità a modifica del D.Lgs. n. 81/2015; nello specifico esso:

a) **modifica** quanto previsto dal D.L. n. 87/2018 sulla **durata dei contratti a termine;**

b) **conferma** quanto già definito in un precedente **accordo collettivo in deroga al Jobs Act sulle pause intermedie tra due contratti a termine (cd. "stop & go").**

DURATA MASSIMA DEI CONTRATTI A TERMINE

- a) confermare a **72 mesi (proroghe incluse) la durata massima dei contratti a termine per il personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore;** e
- b) estendere a **48 mesi (proroghe incluse) la durata dei contratti a termine per il personale tecnico e amministrativo.**

PAUSE

INTERMEDIE

L'accordo mantiene la riduzione dell'intervallo temporale tra 2 contratti a termine (*stop & go*):

3 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata fino a 12 mesi (10 ex D.Lgs. n. 81/2015)

5 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata superiore a 12 mesi (20 ex D.Lgs. n. 81/2015).

Il contratto aziendale è stato sottoscritto dalle OO.SS per non precludere ai ricercatori il proseguimento di molti contratti a termine in scadenza e già in fase di proroga o rinnovo. La rappresentanza sindacale FBK ha proposto di modificare anche i termini per il personale tecnico e amministrativo, per cui , con il D.L. n. 87/2018, il limite si sarebbe ridotto a 24 mesi: il nuovo limite di 48 mesi appare congruo soprattutto per il personale tecnico di supporto alla ricerca e per quello amministrativo indispensabile alla corretta gestione dei progetti finanziati dall'esterno.

Attenzione L'estensione a 48 mesi non deve essere un alibi per procrastinare senza motivi il precariato nei casi di personale che garantisce il corretto svolgimento delle funzioni necessarie a mantenere alta la capacità delle Fondazioni di autofinanziarsi.

Causali nel contratto a termine: Accordo di Prossimità Genertel

In data 8 marzo 2019, Genertel e le RSA CISL, CGIL, F.N.A. e UIL, hanno sottoscritto un **accordo di prossimità** – con scadenza **28 febbraio 2021** – per derogare alla disciplina del **D.L. n. 87/2018**, con particolare riguardo al regime delle causali.

Premessa: L'utilizzo in Genertel di forme contrattuali a tempo determinato è funzionale a garantire la necessaria flessibilità in termini quantitativi e qualitativi – volta, inoltre, a far fronte a picchi di attività legati alla ciclicità del *business* e al mantenimento di percorsi di crescita interna – e una situazione di equilibrio dei costi tale da consentire la maggiore occupazione possibile. Fino ad ora, l'azienda ha assunto lavoratori con contratti a termine sulla base di prospettive e norme che sono state modificate con le novità del D.L. n. 87/2018.

Premessa: Con l'accordo l'azienda intende mantenere l'attuale situazione occupazionale e incrementare l'occupazione e la competitività. A fronte di ciò, essa ritiene opportuno individuare soluzioni che consentano di proseguire nella gestione dei rapporti a termine, nel rispetto delle norme vigenti, per mantenere l'attuale modello organizzativo connesso alle caratteristiche di Genertel.

Le OO.SS. ravvisano nella prosecuzione dell'attuale modello di gestione dei tempi determinati, in deroga alla legge n. 96/2018, e ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, la soluzione possibile, in quanto legata alla necessità contingente; esse ritengono che le soluzioni strutturali in risposta alle necessità di organizzazione dipendenti dai flussi di lavoro Genertel vadano ricercate nella regolamentazione e attivazione di forme di fungibilità/flessibilità e nell'estensione e modulazione dell'orario di lavoro.

Contenuto: Le parti hanno convenuto che:

- a) per incrementare l'occupazione e garantire una maggiore qualità dei contratti di lavoro, Genertel utilizzerà **contratti a termine acausali della durata massima di 24 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi);**
- b) **ferma la durata massima** di 24 mesi, l'azienda potrà assumere di nuovo con contratto a termine **acausale** risorse che abbiano già avuto un precedente rapporto a termine con Genertel prima della data di sottoscrizione dell'accordo;
- c) i **contratti a termine stipulati in vigenza dell'accordo non potranno avere scadenza successiva al 28 febbraio 2022;**
- c) per garantire una maggiore occupazione in termini di assunzioni a termine Genertel provvederà a **stabilizzare 35** risorse con scadenze diversificate.

Contenuto: L'azienda si impegna, **ogni 12 mesi**, a fornire **alle RSA** firmatarie **un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e a termine, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate.** Tale informativa non sostituisce le altre che l'azienda, per legge o contratto collettivo, deve rendere alle OO.SS.

Infine, in via del tutto eccezionale, **per i contratti a termine decorrenti dalla data di stipula dell'accordo, l'anzianità aziendale, finalizzata all'indennità per licenziamento ingiustificato, terrà conto anche dei rinnovi contrattuali a tempo determinato tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore.**

Considerazioni conclusive: Con la sottoscrizione dell'accordo, le parti hanno inteso definire modalità che consentano un'applicazione delle norme sui contratti a termine, nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 19 ss. (modificati dal D.L. n. 87/2018) e 51 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011; l'azienda utilizzerà **fino a 4 proroghe** e i contratti a termine stipulati da Genertel con lo stesso lavoratore avranno una **durata complessiva non superiore a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi.**

Salvo quanto diversamente previsto nell'accordo, continuano a operare le norme del CCNL di settore su CTD e STD.

Infine, fino al 28 febbraio 2022, l'azienda si impegna a non porre in essere operazioni di *outsourcing* o esternalizzazione, nonché cessioni di ramo di azienda, che alterino l'attuale modello.

**Contratto a termine:
Accordo di Prossimità
Philip Morris Italia**

Philip Morris International è la società del tabacco *leader* mondiale, con una forza lavoro di oltre 77.000 persone provenienti da ogni parte del mondo.

La società commercializza 6 dei 15 marchi internazionali più prestigiosi in più di 180 mercati (come Marlboro) e opera in 44 strutture produttive in 32 diversi Paesi.

Il 16 aprile 2019, Philip Morris Italia, FEMCA CISL e UGL Chimici di Roma hanno sottoscritto un **verbale di accordo che**, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (contrattazione collettiva di prossimità), **disciplina i contratti a tempo determinato.**

Con l'intesa le OO.SS intendono coniugare le esigenze di *business* (commercializzazione del nuovo prodotto IQOS) con le prescrizioni contenute nel D.L. n. 87/2018, **valorizzando soprattutto il ricorso alla contrattualizzazione dei rapporti di lavoro diretti di natura subordinata, ancorché temporanea, limitando in tal modo l'utilizzo dello *staff leasing*.**

Deroghe al contratto a termine

Premesso che gli istituti disciplinati dall'accordo sono introdotti in via sperimentale dal 16 aprile 2019 al 31 dicembre 2021, le parti concordano, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, co. 1, 2, lett. c), e 2-bis, del D.L. n. 138/2011, di prevedere, per perseguire una maggiore occupazione e far fronte alle sfide derivanti dall'avvio della nuova attività di commercializzazione del dispositivo IQOS, le seguenti deroghe alla disciplina del contratto a termine.

1) in deroga all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e all'art. 3, lett. B, n. 1, del CCNL per gli addetti all'industria chimica, il **limite dei lavoratori a termine** che potranno essere assunti è fissato a **600 totali da calcolare considerando i lavoratori a termine in forza al 31 dicembre dell'anno cui il calcolo si riferisce. Ai fini del computo dei dipendenti che potranno essere assunti a termine, i lavoratori a tempo pieno verranno considerati come unità intera, mentre i lavoratori a part-time verranno computati in proporzione all'orario di lavoro.**

Deroghe al contratto a termine

2) In deroga agli artt. 19 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015, i contratti a termine potranno essere **stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente fino a un massimo di 36 mesi, senza applicare la causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, co. 1,** del citato D.Lgs. n. 81 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di altri lavoratori o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria); quindi, i rapporti a tempo determinato intercorsi con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale potranno avere una durata complessiva di 36 mesi, inclusa la durata dei rapporti già conclusi;

3) in deroga agli artt. 19 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015, i contratti a termine potranno essere **prorogati liberamente fino a un massimo di 5 volte nei 36 mesi, senza applicare la causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, co. 1,** del citato D.Lgs. n. 81.

Stabilizzazione

Per realizzare l'obiettivo della maggiore occupazione, anche in termini della sua qualità, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, la società si impegna a incrementare il numero dei dipendenti a tempo indeterminato con un **piano triennale di stabilizzazione che prevede la graduale trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato**, con le seguenti misure:

- a) entro il 31.12.2019: almeno il **5%** dei rapporti a termine in forza al 1° gennaio 2019 e oggetto del presente accordo;
- b) entro il 31.12.2020: almeno il **5%** dei rapporti a termine in forza al 1° gennaio 2020 e oggetto del presente accordo;
- c) entro il 31 dicembre 2021: almeno il **10%** dei rapporti a termine in forza al 1° gennaio 2021 e oggetto del presente accordo.

La Direzione Aziendale e la RSU si incontreranno per un costante **monitoraggio** dell'accordo **ogni 6 mesi** dalla sua sottoscrizione. Nell'ambito del predetto monitoraggio verificheranno altresì l'eventuale possibilità di aumento delle percentuali di stabilizzazioni a tempo indeterminato.