

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Oltre che per il ritorno a causali e vincoli tipici della legislazione di un passato ormai lontano – almeno per quanto riguarda la storia economica e le trasformazioni del lavoro – il decreto-legge n. 87, convertito con modificazioni in [legge n. 96/2018](#), si caratterizza per **l'assenza di qualsivoglia rinvio alla contrattazione collettiva**. Ciò a riprova della sottesa **indifferenza, spinta fino al palese rifiuto, verso il ruolo delle parti sociali** nella rappresentanza degli interessi degli associati e quindi pure nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Il punto è pure stato oggetto di alcuni emendamenti e osservazioni tecniche nel corso dell'iter parlamentare, senza avere però successo (si vedano, tra le altre, le memorie della [CISL](#) o di [ADAPT](#)). Permangono dunque i (consueti) dubbi in punta di diritto, ma anche di “opportunità sindacale”, circa **l'applicabilità o meno di clausole contrattuali** pattuite sotto la vigenza della precedente disciplina (cfr. P. Tomassetti, *Riordino delle tipologie contrattuali e contrattazione collettiva*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 342 ss.; mentre per una ricostruzione dello stato dell'arte della contrattazione collettiva in materia cfr. [V. Ferro, Lo spazio dei contratti a termine e della somministrazione di lavoro nella contrattazione nazionale](#)).

Invero l'ordinamento conosce da tempo una norma, **l'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011**, che consente tramite accordi aziendali o territoriali siglati da soggetti comparativamente più rappresentativi (“**contrattazione di prossimità**”) di derogare alla contrattazione collettiva e alla legge – seppur entro i limiti dettati dalla Costituzione e dall'ordinamento comunitario – al ricorrere di determinate esigenze e su materie tipizzate dal legislatore.

L'elenco tassativo di materie su cui è consentito intervenire propone – al secondo comma, lettera c) – tra le altre, proprio i contratti a termine, mentre le finalità richiamate al primo comma si riferiscono anche alla **maggiore occupazione**, alla **qualità del lavoro**, alla **gestione delle crisi**

occupazionali, all'avvio di nuove attività. Tutti ambiti che, purché circostanziati nel dettaglio e supportati da elementi fattuali oggettivi, consentono alle parti di immaginare percorsi di impiego di lavoro temporaneo anche al di fuori degli stretti vincoli oggi imposti dalla legge, evidentemente per un limitato periodo di tempo coincidente con la durata dell'esigenza e della finalità.

Si pensi ad esempio all'esaurimento di precedenti accordi aziendali di regolazione dell'impiego di lavoratori a termine per determinate attività circoscritte a commesse o progetti specifici, alla gestione di rapporti a termine di specifiche figure che sono già oltre i ventiquattro mesi.

Si potrà obiettare che l'art. 8 non consente di superare i limiti imposti dall'ordinamento comunitario e che il decreto-legge n. 87 risponde proprio a quei vincoli, risultando così neutralizzata la percorribilità di una simile strada.

Per la verità la [Direttiva comunitaria 1999/70/CE](#), recependo l'accordo quadro CES-UNICE-CEEP sul lavoro a tempo determinato, vincola gli Stati membri ad adottare soluzioni per il contrasto all'abuso del ricorrere a contratti a termine, potendo valutare **l'opportunità di inserire nell'ordinamento anche una sola tra le seguenti misure:** introduzione delle causali; durata massima dei rapporti tra i medesimi soggetti; limite al numero dei rinnovi.

Per effetto della recente decretazione d'urgenza oggi il nostro ordinamento impone, in sommatoria tra loro: l'apposizione di una causale, una durata massima tra le medesime parti, un numero massimo di rinnovi, una percentuale massima di presenza di rapporti a termine (anche in somministrazione) rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato. In questo modo **irrigidendo contro natura e fino al massimo consentito il mercato del lavoro di oggi e di domani.**

Non è dunque contestabile l'opzione di intervenire tramite accordi di prossimità per modulare o addirittura derogare ad uno soltanto di quei vincoli. Si pensi ad un accordo che specifichi il contenuto di una causale, che prolunghi la durata massima dei rapporti a termine, che fissi un diverso numero massimo di rinnovi o che definisca un diverso periodo transitorio al fine di

posticipare l'entrata in vigore della nuova disciplina, evitando così di interrompere percorsi di graduale ingresso in azienda immaginati nella vigenza delle passate regole. Con una risalente [risposta ad Interpello](#), il Ministero del Lavoro aveva chiarito come la deroga tramite contrattazione di prossimità ai livelli di contingentamento (all'epoca, il 20%) imposti dalla legge o dalla contrattazione collettiva non può essere intesa come rimozione totale dei limiti quantitativi previsti, ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione (per un commento cfr. [G. Carosielli, P. Tomassetti, La \(limitata\) derogabilità del ricorso al contratto a termine nell'interpretazione ministeriale](#)).

Come è stato detto, il “decreto dignità” ripropone i vecchi arnesi del formalismo giuridico, che se certamente non sono in grado di creare occupazione, sono potenzialmente in grado di distruggerla. **Nel banco da lavoro che l'ordinamento assicura agli operatori c'è però anche un altro attrezzo vecchio, ricoperto da qualche strato di polvere che indica abbandono e scarso utilizzo, che invece potrebbe conoscere oggi una sua nuova valenza.** Resta a chi questi arnesi deve utilizzarli, ovvero le parti sociali, coglierne la sfida e con assunzione di responsabilità, impiegarli al meglio nell'interesse di entrambe le parti.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](#)

Scarica il **PDF** 