

Contratti a termine, «spunta» la causale limitata ai rinnovi

Giorgio Pogliotti Claudio Tucci

Verso il decreto legge. In Consiglio dei ministri martedì o mercoledì il pacchetto lavoro-fisco. Il provvedimento diventa anche un «milleproroghe» con il rinvio di varie scadenze al 30 giugno. Roma. Reintrodurre le causali solo a partire dal secondo contratto a termine, e non dal primo che potrà continuare ad essere stipulato liberamente tra azienda e lavoratore. Ridurre il numero delle proroghe dalle attuali 5 a 4. Limitare fortemente la contrattazione di prossimità, modificando uno dei decreti attuativi del Jobs act: la percentuale di utilizzo dei rapporti a termine pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere rivista solo dalla contrattazione collettiva nazionale, e non più dagli accordi aziendali. Sono le principali ipotesi del restyling dei contratti a termine che rappresenta uno

dei capisaldi del cosiddetto decreto legge "dignità", il primo atto del governo Conte, che dovrebbe andare al consiglio dei ministri il 26 o il 27 giugno e conterrà anche un pacchetto di misure fiscali, con le norme sull'e-fattura, sugli appalti e alcune proroghe in scadenza al 30 giugno che saranno definite compiutamente in una serie di riunioni all'inizio della settimana. Il giro di vite allo studio del governo interesserà, insieme ai contatti a termine, anche la somministrazione. Diverse sono le ipotesi allo studio, emerse dopo una serie di riunioni tra il ministro Luigi Di Maio e il team di tecnici coordinati da Pasquale Tridico (Economia del Lavoro, Università Roma Tre). Al momento non è ancora stato sciolto il nodo delle durate, pur restando in piedi l'ipotesi di completare la stretta sui contratti a tempo determinato riducendo da 36 a 24 i mesi di utilizzo massimo dello strumento, sulla falsariga di quanto accade già in diversi Paesi europei. L'ipotesi allo studio si ispira al modello tedesco, consentendo all'impresa di stipulare il contratto senza dover indicare le ragioni che giustificano l'apposizione di un termine. Le causali andrebbero indicate solo se, alla scadenza del primo contratto, l'imprenditore decidesse di rinnovarlo stipulando un nuovo contratto. Solo dal primo rinnovo, dunque, l'apposizione di un termine deve essere giustificata dall'imprenditore indicando una delle tre ragioni



per cui intende proseguire il rapporto di lavoro a tempo determinato: tecnico-produttive, organizzative o sostitutive. In pratica, l' assunzione a tempo iniziale sarebbe libera, come accade ora. Fonti di governo spiegano che si punta a contrastare l' abuso da reiterazione di contratti a termine, come prescrive la direttiva Ue del 2001, penalizzando la ripetitività dei rapporti. Si ragiona anche di un intervento sulle deroghe ai limiti quantitativi, estromettendo la contrattazione aziendale: l' obiettivo dei tecnici è frenare eventuali utilizzi estensivi. Si tratta di opzioni che possono essere prese o congiuntamente o in alternativa tra loro. Resta poi l' ipotesi più "radicale", di ripristinare sin dal primo contratto la causale, eliminata dal decreto Poletti del 2014 che ha contribuito ad un crollo del contenzioso. «L' ipotesi di inserire le causali in seconda battuta dimostra che le causali non sono necessarie a controllare l' utilizzo del contratto a termine - dice Arturo Maresca (Diritto del lavoro a La Sapienza di Roma) - . Si penalizzano le aziende che utilizzano contratti di breve durata per esigenze temporanee che si manifestano di volta in volta. Sarebbe un errore sottrarre ai contratti aziendali la facoltà di concordare deroghe al limite quantitativo di contratti a termine. Tali deroghe si possono individuare a livello di singola impresa, non a livello nazionale o di categoria». © RIPRODUZIONE RISERVATA.