

# Ced, via a turnover Contratti a termine nel mirino

ANNA TAURO

Gli effetti del dl dignità sui Centri elaborazione dati Cosa cambia nei Centri elaborazione dati con la nuova disciplina del lavoro a termine introdotta dal decreto dignità? Come per la generalità dei datori di lavoro è il 14 luglio la data da prendere come punto di riferimento per la corretta stipula dei contratti a termine anche da parte dei Centri elaborazione dati e dei Tributaristi, che applicano il contratto collettivo nazionale sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario. A partire dal 14 luglio, infatti, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, che può raggiungere i 24 mesi soltanto in presenza di specifiche causali. Superati i 12 mesi, in assenza di causali, il contratto è trasformato in tempo indeterminato. La nuova disciplina si applica ai contratti stipulati dopo il 14 luglio e ai rinnovi a proroghe successive al 31 ottobre. L'approvazione del decreto dignità (dl 87/2018 del 14 luglio) e della successiva legge di conversione (L. 96/2018 del 12 agosto) hanno generato incertezza tra gli operatori poiché proprio il periodo transitorio ha dato luogo a diversi regimi normativi in materia di lavoro a termine, che meritano una attenta analisi. Una prima casistica riguarda i contratti sottoscritti (ma anche rinnovati e prorogati) prima del 14 luglio ai quali si applica il regime transitorio che consente di continuare a prorogare o rinnovare il contratto secondo le regole del Jobs Act fino al 31 ottobre (sino a un massimo di 5 volte, senza indicazione delle causali e fino alla durata massima di 36 mesi o quella diversa prevista dai contratti collettivi). Se invece il contratto è stato stipulato dal 14 luglio in poi, il regime applicabile cambia completamente. In questo caso si applicano da subito le nuove regole: il contratto può essere prorogato alla scadenza fino a un massimo di 4 volte e richiederà la causale se saranno superati i 12 mesi; allo stesso modo, in caso di rinnovo, il contratto dovrà sempre essere accompagnato dalla causale. In questo quadro non va dimenticato il rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo sia del contratto a termine sia della somministrazione, quest' ultima oggetto



di nuove limitazioni. Circa il primo tetto, il contratto collettivo nazionale di lavoro dei Ced prevede quote diverse a seconda del numero di lavoratori a tempo indeterminato occupati. In particolare, le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, possono assumere fino a 2 lavoratori a termine; per quelle con più di 5 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. Peraltro, per i datori di lavoro che applicano il Ccnl Ced sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale. Queste previsioni contrattuali restano tuttora valide, anche dopo l'entrata in vigore della legge 96/2018. Se, però, l'impresa si trovasse a impiegare sia lavoratori a termine che lavoratori somministrati (o soltanto questi ultimi), allora, per le assunzioni effettuate dal 12 agosto scorso in poi, dovrà contenere la sommatoria di entrambi i rapporti nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. Le regole attuali provocano disorientamento tra gli operatori, in un contesto, peraltro, in cui il mercato del lavoro risente dell'andamento dell'economia e siamo in uno scenario complessivo di rallentamento. L'allarme è confermato da Assoced, che ha interpellato oltre 400 tra dirigenti d'azienda e HR manager sugli effetti delle nuove norme: il 62% di essi dichiara che nella propria impresa le assunzioni con contratto a termine saranno disincentivate, tra questi il 90% prevede una riduzione complessiva dell'occupazione. «Le nostre imprese hanno attivato una strategia di riduzione dei danni», afferma il segretario generale di Assoced, Giancarlo Badalin. «Si portano a scadenza i contratti a termine stipulati con le vecchie disposizioni e, per evitare il contenzioso giudiziario, la scelta è quella di ridurre a 12 mesi la durata dei nuovi contratti. Il rischio che ne consegue è quello di contribuire a un rafforzamento del turnover tra lavoratori a termine. Infatti, considerata la causale come un elemento di rischio, la volontà di evitarla si tradurrà facilmente nell'estinzione del rapporto di lavoro e nell'assunzione di un nuovo lavoratore a termine che, complice la disoccupazione, non sarà facile da reperire». «La norma», prosegue Badalin, «ha imposto una stretta sui contratti a termine senza contestualizzarla in un processo di governance del mercato del lavoro. Infatti in mancanza di interventi in materia di politiche attive, riqualificazione professionale, formazione, nuovo welfare, l'intervento sulla normativa del lavoro a termine difficilmente potrà portare risultati positivi».