



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: relazioni al Parlamento da obbligo di legge di competenza del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali. Art. 21, comma 4, D.L n. 112/2008.

Come è noto, il D.L n. 112/08, recante modifiche al contratto a termine di cui al D.lgs n. 368/2001, ha previsto, all'art. 21, la competenza di questo Ministero a monitorare gli effetti delle suddette modifiche.

Più in particolare, l'art. 21 citato dispone, al comma 4, che decorsi 24 mesi dalla sua entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali “proceda a una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, degli effetti delle disposizioni contenute nel medesimo articolo e ne riferisca al Parlamento “ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza”.

Infatti, la norma summenzionata ha previsto che i “contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” possano derogare alla disciplina recata dall'art. 5, commi 4-bis e 4-quater, del D.lgs n. 368/2001, in materia di successione dei contratti a tempo determinato e di divieto di superare il limite di 36 mesi di durata, nonché di diritto di precedenza per il lavoratore a termine nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi e per le stesse mansioni.

A seguito di disamina dell'attuale disciplina del contratto a termine si rammenta che il medesimo art. 5, al comma 4 bis, dispone che, in deroga al divieto di superare il limite di 36 mesi di durata, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e che le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscano con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.

A mente poi dei successivi commi 4-quater e 4-sexies dell'art. 5 il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve, come si è accennato, diverse previsioni contrattuali, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Tale diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi oppure tre mesi (in caso



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di contratto a termine per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione alle disposizioni indicate, con nota n. 15/V/0001893/14.01.04.01 del 20/12/2010, questo Ufficio segnalava di avere provveduto a richiedere alle organizzazioni sindacali i dati di cui trattasi, e, una volta concluso il monitoraggio, si riservava di riferire il relativo esito.

In primo luogo è emerso che l'attenzione delle parti sociali si è rivolta quasi esclusivamente sulla possibilità di superare il limite di 36 mesi di durata.

Infatti, **la questione del diritto di precedenza** per il lavoratore a termine nelle assunzioni a tempo indeterminato da parte del datore sembra essere stata affrontata in pochi settori quali **il turismo, il terziario, distribuzione e servizi, quello dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL** ed infine per **il settore delle telecomunicazioni**.

La tutela del diritto di precedenza si esplica, in alcuni casi (come per il turismo), “nell'escludere la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis dell'art. 5 del D.lgs n. 368/2001 – fermo restando quanto previsto dall'Accordo 12 giugno 2008 - nelle ipotesi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto alla precedenza nella riassunzione anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.”

Ancora, altri CCNL, come ad esempio quello del Terziario, in ragione delle diversità strutturali del settore, si sono limitati a rinviare alla contrattazione territoriale o aziendale la facoltà di normare i casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Nel settore delle telecomunicazioni, con disciplina confermativa rispetto al dettato normativo, viene disposto che il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo pari almeno a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà in forma scritta al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.

Nel settore dell'industria chimica, infine, con disciplina tendenzialmente peggiorativa rispetto alla legge, viene previsto che il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi tre mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine.

Per contro, in riferimento alla **possibilità di superare il limite di 36 mesi** di durata, la contrattazione collettiva è intervenuta in numerosi settori e con limiti temporali notevolmente superiori rispetto alla disciplina legale.

L'intervento derogatorio, in primo luogo, è stato ritenuto opportuno nel settore dei trasporti e nel settore dello spettacolo.

Il CCNL per il personale di terra del **trasporto aereo** e delle attività aeroportuali e il CCL per il personale dipendente di MERIDIANA MAINTENANCE (società di manutenzione aeromobili) per esempio, hanno disposto che la specificità del settore dovesse guidare ad una valorizzazione della delega che il legislatore ha ritenuto affidare all'autonomia negoziale. Pertanto è stato previsto che, ferme restando diverse intese a livello aziendale finalizzate anche al raggiungimento di obiettivi di stabilizzazione della forza lavoro, il periodo massimo di svolgimento di mansioni equivalenti a fronte di successione di contratti a tempo determinato fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore di cui all'art.5, comma 4 bis citato, fosse elevato da **36 a 60** mesi fino al 30 settembre 2011 e che dal 1° ottobre 2011 tale periodo rimanesse fissato in **44 mesi**, salvo diverse intese in sede locale. Inoltre, in ossequio al potere di deroga sancito nel secondo periodo del medesimo art. 5 comma 4 bis, le parti hanno fatto riferimento all'Avviso Comune del 10 aprile 2008 (*infra*). Rimane ferma la possibilità di ulteriori accordi a livello aziendale in particolare nei casi di crisi, ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

Con il citato Avviso Comune del 10 Aprile 2008 le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (Confindustria e Cgil, Cisl e Uil) hanno convenuto che la durata di un ulteriore contratto a tempo determinato nel caso in cui si sia raggiunto il termine massimo di 36 mesi di rapporto fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore non può essere superiore ad **otto mesi**, fatte salve maggiori durate eventualmente disposte dai contratti collettivi nazionali o da avvisi comuni stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, firmatarie dei contratti collettivi di lavoro.

Mette conto qui ricordare anche l'Avviso Comune del 12 giugno 2008 tra Federalberghi e CGIL, CISL e UIL, nel settore del turismo, secondo il quale la durata dell'ulteriore contratto a termine che può essere stipulato in deroga, non può essere



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

superiore ad **otto mesi**, elevabili a **dodici mesi** mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale.

Con particolare riferimento al settore pubblico, invece, con nota del 21 Dicembre 2010 (n. 5472), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che in assenza di avvisi comuni per tale comparto, al momento l'unica procedura possibile per eventuali deroghe ai limiti temporali del contratto di lavoro a termine è quella introdotta dal d.l. 112/2008: e, cioè, quella di prevederle in apposite disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (primo periodo del più volte citato art. 5, comma 4 bis).

Non sarebbe praticabile, infatti, a parere del Dipartimento, la procedura che consente la stipula di un ulteriore contratto a termine a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la DPL e che le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale abbiano stabilito con avvisi comuni la durata del predetto contratto, in quanto in assenza di un previsione che permetta la sottoscrizione di avvisi comuni a livello decentrato, è da intendersi che i predetti avvisi vadano siglati a livello nazionale (mancanti nel settore del pubblico impiego).

Procedendo nella disamina, nel **settore dello spettacolo**, (con l'Accordo siglato il 21/4/2008 tra CGIL, CISL, UIL, CISAL e ANFOLS) le Parti hanno concordato che la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art.5 comma 4 bis, 1° periodo del d.lgs.368/2001 non può essere superiore a **9 mesi**; nello stesso accordo, però, è stato anche convenuto che la disciplina sulla successione dei contratti a termine prevista dalla stessa norma non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al D.P.R. 1525/1963 n. 49, non svolgendo mansioni strettamente artistiche e/o tecniche, collabora comunque alla preparazione e produzione di spettacoli (nonché il personale addetto a funzioni collaterali e/o connesse allo svolgimento dell'attività teatrale).

Nel **settore dell'artigianato**, in data 24 aprile 2008 le associazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto un Avviso comune con il quale hanno stabilito che la deroga al limite legale dei 36 mesi alla successioni di più contratto a termine è possibile per una sola volta, per un massimo **di 8 mesi**.

Il medesimo accordo prevede che le parti all'interno del CCNL di categoria possano accordarsi affinché la deroga abbia una durata superiore agli 8 mesi stabiliti a livello interconfederale.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nell'ambito della tornata contrattuale 1/1/2010-31/12/2012 per il rinnovo dei CCNL Artigiani scaduti il 31 dicembre 2009 tale deroga è stata fino ad ora prevista:

- nell'accordo di rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione del 27 aprile 2010 per una durata massima **di 12 mesi**;
- nell'accordo di rinnovo del CCNL Area Comunicazione del 25 ottobre 2010 per una durata massima **di 8 mesi**, prorogabili a 12 dalla contrattazione collettiva regionale;
- nell'accordo di rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda del 3 dicembre 2010 per una durata massima **di 12 mesi**.

Nel contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti **all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL** è stato stabilito che la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non può superare la durata complessiva di **48 mesi in un arco di tempo di 5 anni.**, ovvero di **54 mesi in un arco temporale di 69 mesi** nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione.

Dalla ricognizione in atto è anche emerso che esistono alcune intese applicative del principio relativo alla durata dell'unico contratto ulteriore a termine da stipularsi presso le DPL con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito una volta superato il periodo massimo di 36 mesi anche frazionato in più rapporti (secondo periodo del più volte citato art. 5, co. 4 bis): nel corso del 2008 l'insieme delle associazioni confederali datoriali, salvo quelle del terziario, della distribuzione e del servizi che non hanno disciplinato la materia dell' "ulteriore contratto", ha definito con le organizzazioni confederali una durata non superiore **ad otto mesi**, ammettendo una maggiore durata da potersi definire in sede di intese contrattuali o di avvisi comuni. Tale facoltà è stata esercitata dal **settore dell'industria alimentare** che in data 17 marzo 2008 ha esteso tale periodo fino a **12 mesi**.

Risultano, inoltre, intese derogatorie sottoscritte in sede nazionale in alcune imprese del **settore delle emittenti radio televisive** (nella fattispecie RAI, SKY, La7) che hanno prolungato la durata complessiva del rapporto a termine in funzione della stagionalità individuata dalle parti sottoscritte nelle programmazioni radiotelevisive.

Analogamente si colloca la situazione nel **settore delle Poste e Telecomunicazioni**, anche a seguito del pesante contenzioso legale.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Nel **settore bancario**, infine, l'Associazione Bancaria Italiana ha evidenziato come allo stato, pur avendo ripetutamente proposto alle organizzazioni sindacali associate l'attuazione dei rinvii legali all'autonomia collettiva e, in particolare, il superamento del limite di 36 mesi, non ha registrato nella controparte le convergenze necessarie per una implementazione a livello di settore nel vigente ccnl dell' 8/12/2007. Tuttavia, non è escluso che sulla predetta tematica venga definita una specifica intesa in occasione del rinnovo del contratto nazionale dei bancari scaduto il 31 dicembre 2010.

Infine, da alcune Parti sindacali, segnatamente dalla UIL, è stato evidenziato come il presente monitoraggio degli effetti derivanti dall'introduzione dell'art. 21 della l. 133/08 non sarebbe idoneo a fare emergere compiutamente la situazione reale, in quanto esisterebbero numerosi casi in cui anche le deroghe previste dai CCNL (nazionali/aziendali) sarebbero state “abbondantemente superate”, determinando così un situazione di alta vertenzialità di richieste di stabilizzazione.