ANNO 2014 PARERE NUMERO 6

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

I Pareri della Fondazione Studi

n. 6 del 10.12.2014

Contratti di prossimità: interpello e normativa vigente non coincidono

L'interpretazione ministeriale, contenuta nell'interpello 30/2014, secondo cui i contratti di prossimità non possono rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione, si pone in un ambito puramente interpretativo, contrastante sia con il dettato normativo dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011) sia con quanto disposto dalla stessa Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Nell'interpello n. 30/2014, Roma, 2 dicembre 2014, il Ministero affronta il tema della derogabilità ai limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a termine da parte della contrattazione collettiva di prossimità, a norma dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011).
In particolare si legge:
"*Occorre tuttavia ricordare che, come espressamente previsto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011*
(conv. da L. n. 148/2011), l'intervento della contrattazione di prossimità è ammesso solo a fronte di specifiche finalità – che andranno chiaramente indicate nel contratto – e nel rispetto di alcune condizioni. In particolare, le intese:
- devono essere "finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività";
- e sono subordinate al "rispetto della Costituzione, nonché [dei] vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro".

Autore: Avv. Luca De Compadri

DIPARTIMENTO
SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI
Via C. Colombo, 456
00145 Roma (RM)
fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Sotto tale ultimo profilo va pertanto evidenziato come i contratti di prossimità siano abilitati ad intervenire con discipline che, ad ogni modo, non mettano in discussione il rispetto della cornice giuridica nella quale vanno ad inserirsi e, in particolare, di quanto previsto a livello comunitario dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.
Nell'ambito di tale accordo (così come del resto anche all'art. 1, comma 01, del D.Lgs. n. 368/2001) si prevede, tra l'altro, che "i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori" e pertanto appare evidente come l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione".

In buona sostanza secondo il Ministero la contrattazione di prossimità potrà intervenire soltanto in una variazione che rispetti il limite del 20% in un parametro medio temporale.
Tale assunto è grave in quanto:
-genera confusione, stante l'assoluta indecifrabilità giuridica del concetto "diversa modulazione";
-depotenzia l'istituto del contratto di prossimità, riducendo ulteriormente la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato;
-interpreta la norma in modo tale da mettere in discussione la contrattazione di prossimità sino ad oggi sottoscritta (non può applicarsi, infatti, al caso di specie il principio proprio di legge dell'effetto ex nunc), ponendosi come una interpretazione autentica (atipica / anomale /illegittima); ciò potrebbe creare notevoli difficoltà da un punto di vista della applicazione dell'apparato sanzionatorio;
-in termini sociali e politici sembra essere in totale controtendenza con quanto pubblicizzato dal governo in tema di effetto propulsivo del Jobs act, atteso che l'interpretazione ministeriale è in contrapposizione all'aumento dell'occupazione.

Inoltre, il richiamo alla norma comunitaria è fuori luogo. Infatti, la tutela del lavoro a tempo indeterminato è già garantita dal termine dei 36 mesi, di cui all'art. 1 del D.lgs. 368/01, che circoscrive l'ambito temporale di utilizzabilità del contratto a tempo determinato nel contesto del rapporto lavorativo individuale. Il limite quantitativo riguarda, invece, un aspetto aziendale costituito da una pluralità di rapporti e come tale non interessato dalla menzionata norma comunitaria. Come noto, l'art. 10, comma 7, del D.lgs. 368/01 , stabilisce che "la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Al riguardo, il Ministero del lavoro nell'interpello 30/2014 in commento, riconosce che anche i c.d. contratti di prossimità possano derogare alla disciplina inerente ai limiti quantitativi, senza, però, rimuoverli.
Orbene, dall'analisi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 non si evince che i limiti quantitativi siano richiesti a tutela del contratto a tempo indeterminato.
In particolare, i principi fissati nella menzionata direttiva e nel relativo allegato "Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato", non sono nella direzione seguita dal Ministero, direzione che, al contrario, sembrerebbe porsi in contrasto con la "Clausola 8" dell'Accordo quadro, testé menzionato, laddove si stabilisce che "*il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, ivi compreso quello europeo, accordi che adattino e/o completino le disposizioni del presente accordo in modo da tenere conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate*".

Sul punto, sembra opportuno, ricordare che l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), ritenuto, peraltro, costituzionalmente legittimo con la sentenza **n. 221/2012 della Corte Costituzionale**, riconoscendo in capo ai contratti collettivi aziendali una forza normativa di assoluta importanza, non si pone in contrasto con la "Clausola 8" dell'Accordo quadro, allegato alla direttiva *1999/70/CE* su menzionata, ma al contrario ne rispetta l'indirizzo, lasciando alle parti sociali il controllo della corretta regolamentazione delle situazioni specifiche.