Contratti a termine e di somministrazione, meno rigidità sulle causali

contratti-a-termine-laptop-3196481-1920-1-fe5fbd12

Sostegni bis: nella legge di conversione più flessibilità sul fronte dei contratti a termine e di somministrazione di manodopera, ma con ripercussioni ancora tutte da valutare.

Contratti a termine e di somministrazione: con la legge di conversione del Sostegni bis vengono introdotte alcune importanti novità, che potrebbero imprimere una maggiore flessibilità al sistema, ma per la cui valutazione - sottolinea il Sole 24 ore - servirà un'osservazione nel medio lungo periodo.

Due le novità introdotte dalla legge di conversione del Sostegni Bis all'art 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La prima riguarda la possibilità di prorogare o rinnovare contratti in essere, non solo sulla base delle causali previste, ma anche "in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi, di cui all'articolo 51".

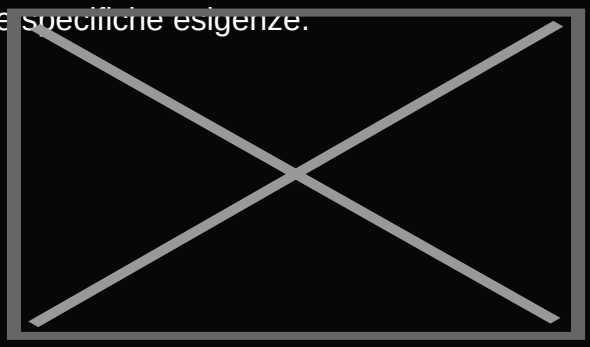
Un esame del dettato di questa clausola aggiuntiva può aiutare a comprendere gli scenari aperti da questa modifica legislativa.

Innanzitutto - osserva il quotidiano economico - nel concedere questa maggiore flessibilità sulle causali si fa esplicito riferimento - con il richiamo all'art. 51 - ad accordi collettivi nazionali o di secondo livello sottoscritti da organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale. **La dicitura, dunque, è tesa a sbarrare la strada a eventuali accordi pirata.**

Inoltre, per evitare un ritorno al passato in cui la giungla di 'finte causali' ha pesantemente aggravato il precariato, viene introdotto un aggettivo significativo: **specifiche**. Ciò vuol dire che, adombrando un

sistema più flessibile, deve comunque rimanere un punto fermo, ovvero che le esigenze addotte per un rinnovo o una proroga contrattuale siano specifiche, ben motivate, argomentate e concrete.

Quindi, riepilogando: la normativa dà a contratti collettivi **rappresentativi** una maggiore flessibilità in termini di causali, ma a patto che vengano individuate specifiche esigenze.



Niente ‘acasualità’, dunque, sottolinea il Sole 24 ore.

La seconda novità viene introdotta con l’aggiunta del comma 1.1 all’articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e prevede la possibilità di stipulare un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi ma inferiore a 24, sempre in virtù di specifiche causali, stabiliti dai contratti collettivi.

Una durata che sulla base del precedente Decreto dignità, sarebbe stata invece consentita solo sulla base di causalità rigide e circoscritte. In effetti il raggio d’azione di questi contratti non sembra molto ampio dal momento che per il loro avvio si dovranno attendere i contratti collettivi, mentre è già stato fissato un limite temporale entro cui potranno essere stipulati il 30 settembre 2022.