

Comunicazione riservata - Comitato Tecnico Relazioni Industriali e Affari Sociali di Confindustria del 16 novembre 2006- Contratto a tempo determinato

lunedì 20 novembre 2006 15.57

Il 16 novembre u.s. si è tenuto il Comitato di Confindustria in oggetto, riguardante le linee guida proposte dal Ministro del Lavoro per la riforma della disciplina del contratto a termine e più in generale per fare il punto sui temi del lavoro, previdenziali ed assistenziali inseriti nel Disegno di legge finanziaria all'esame del Parlamento.

Nella riunione sono state espresse forti preoccupazioni per la volontà del Ministro del lavoro di andare a riesaminare tutta una serie di temi normati negli anni passati e più precisamente: il contratto a termine, la regolazione degli appalti, la riforma del mercato del lavoro (L. 30), la previdenza.

In tale contesto l'aspetto che particolarmente preoccupa è l'impostazione del metodo di confronto, riportato nelle linee guida sui contratti a tempo determinato, dove si precisa che "se le parti non dovessero pervenire entro 3 mesi dall'avvio delle consultazioni ad un Avviso comune, il Governo, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, si riserva di procedere all'adozione di un provvedimento legislativo" (anche se con modalità che non ne impediscano l'adattabilità ad un Avviso comune delle parti che dovesse intervenire successivamente).

Nel merito le linee guida del Governo per la riforma della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato che dovrebbero essere riprese nell'Avviso comune, o altrimenti, recepite in un provvedimento legislativo introdurrebbero:

- 1) l'individuazione di sintetiche causali tipicizzate;
- 2) la individuazione nei contratti collettivi di eventuali ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine;
- 3) la definizione, nella contrattazione collettiva, di percentuali massime di ricorso alle forme di lavoro temporaneo;
- 4) la definizione per legge del numero massimo e/o del limite temporale dei rinnovi e delle proroghe dei contratti a termine.

Come è noto l'attuale normativa (D.lgs 368/2001 adottato con decorrenza 24/10/2001 in attuazione della direttiva 1999/70/CE conseguente all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, UNICE e CEEP e recepita dall'intesa tra le parti sociali il 4/5/2001) opta per una formula lineare accolta in altri ordinamenti europei: il datore di lavoro

può assumere dipendenti con contratti a scadenza prefissata dovendo fornire contestualmente e in forma scritta, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (art. 1).

In ogni singolo contratto a termine devono dunque essere indicate le ragioni che direttamente o indirettamente consentono l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro (incombendo sul datore di lavoro l'onere della prova della giustificatezza dell'assunzione a termine)

A fronte della posizione governativa di aprire tavoli di confronto limitati alle tematiche prima citate, Confindustria ha rilanciato la proposta di discutere quella che è considerata una vera emergenza del Paese, ovvero la produttività del nostro sistema, a confronto con gli altri paesi europei ed extraeuropei.

In proposito alleghiamo per una completa conoscenza, oltre alle linee guida del Governo sul contratto di lavoro a tempo determinato, anche la dichiarazione del Presidente di Confindustria del 16/11/2006 sulla emergenza produttività.

Dichiarandoci a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti inviamo cordiali saluti.

Il Direttore Generale – Massimo Cappelli