

La chance colta per i contratti a tempo determinato



Meno vincoli ai Ctd

Maggior durata per esigenze ad hoc

DI ANNA TAURO

In un periodo di incertezza, legato soprattutto alla ripresa post pandemia, il legislatore ha ritenuto opportuno intervenire nuovamente sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato (Ctd) con l'obiettivo di rendere meno stringenti le limitazioni imposte dal cosiddetto decreto dignità (dlgs n. 81/2015). La disciplina generale dei rinnovi e delle proroghe del Ctd è contenuta nell'articolo 21, comma 1, del dlgs n. 81/2015 per il quale «il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1».

Nel 2018 il decreto Dignità aveva predeterminato queste condizioni (causali) fissandole inderogabilmente nell'articolo 19, comma 1, del dlgs n. 81/2015 con l'effetto, sostanzialmente, di consentire rinnovi (fin dal primo, quale che fosse la durata) e proroghe (dopo il 12° mese) del Ctd solo ed esclusivamente nei casi di sostituzione del personale assen-

te. Questa rigidità ha finito per dare impulso ai contratti collettivi (aziendali) di prossimità (articolo 8 del dl n. 138/2011), i quali, potendo derogare alla legge (facoltà non preclusa dal decreto Dignità), hanno integrato le causali legali tenendo conto delle opportunità occupazionali emergenti a livello aziendale.

Con il nuovo articolo 41-bis del dlgs n. 81/2015 si realizza un cambiamento molto significativo; infatti, potranno essere i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, in via non più derogatoria, ma ordinaria, a indicare le «specifiche esigenze» che permettono di rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato. Il rinvio alla contrattazione collettiva previsto oggi dall'articolo 41-bis non è a contenuto vincolato, ma costituisce una sorta di delega in bianco.

Ciò significa che le causali collettive che consentiranno di rinnovare o prorogare il Ctd dovranno essere sì specifiche (e non generiche), ma potranno fare riferimento a situazioni sia oggettive derivanti da esigenze produttive dell'azienda, sia soggettive, per esempio riconducibili ai giovani lavoratori di cui si vuole

promuovere l'occupazione nel momento di incertezza che stiamo vivendo.

Con l'accordo di rinnovo del 9 marzo 2022, le parti stipulanti, Assoced, Lait e Ugl Terziario, il Ccnl Ced, Ict, professioni digitali, Stp, hanno raccolto l'opportunità di individuare, attraverso l'art. 53 del Ccnl, delle specifiche esigenze da poter apporre al contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (ma non eccedenti i 24 mesi) collegate alla fase di ripresa dell'economia post Covid e/o agli interventi del Pnrr (Piano nazionale ripresa e resilienza). Attraverso l'elencazione di «specifiche esigenze» prevalentemente legate ai processi di digitalizzazione e innovazione, alla riduzione dell'impatto ambientale, alla valorizzazione del lavoro femminile, alla riduzione del gap di genere, alla formazione, alla riqualificazione e al reinserimento lavorativo, le parti firmatarie hanno voluto dare una risposta immediata all'attuazione della norma, funzionale al compimento del Pnrr e in linea con l'esigenza di valorizzare l'accredimento delle competenze attraverso percorsi formativi dedicati, favorendo la ripresa

dell'occupazione nei tempi più rapidi possibili e mantenendo alto il livello di competitività del settore, pur preservando le esigenze di flessibilità richieste dal mercato.

«Si può, quindi, dire che con l'articolo 41-bis il legislatore intende affidarsi alla contrattazione collettiva, a ogni livello, per promuovere responsabilmente l'occupazione temporanea, modulando causali e limiti temporali alla reiterazione dei Ctd: ciò avviene perché in un momento così difficile come quello attuale ogni risorsa occupazionale deve essere utilizzata e non può essere dispersa», afferma il presidente di Ebce **Giancarlo Badalin**.

Pertanto, qualora ricorra una delle ipotesi sotto elencate, il Ccnl Ced, Ict, professioni digitali e Stp, considera praticabile l'estensione a 24 mesi dei contratti a tempo determinato: attuazione di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo; avvio di start-up e pmi innovative volte a favorire la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza a sostegno del passaggio dalla ricerca all'impresa (per esempio mediante il passaggio al cloud e lo sviluppo di servizi per la

connettività); riconversione/innovazione dei processi produttivi con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale; valorizzazione dei processi produttivi volti a sostenere il lavoro femminile, anche attraverso un sistema di misure che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere; avvio di start-up e pmi innovative volte a favorire l'imprenditoria femminile; sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalentemente a conduzione femminile; investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione attraverso misure specifiche volte a favorire l'occupazione giovanile; investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione del personale, finalizzati all'avvio di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo; attivazione di processi di sviluppo correlati alla realizzazione di nuovi business, utilizzando sistemi di informazione digitali o in presenza (webinar, convegni).

© Riproduzione riservata

Fondo nuove competenze: oltre 600 milioni di euro per il rifinanziamento

Con lo stanziamento di 630 milioni è stata riaperta l'istruttoria e la valutazione di tutte le istanze presentate entro la scadenza del 30 giugno 2021 per l'accesso al Fondo nuove competenze. Sono ammesse alla valutazione anche le domande presentate prima del 31 maggio 2021, ma rimaste sospese per richieste di integrazioni. Oltre 333 mila i lavoratori interessati, per un totale di 7.513 aziende che, sommate alle 6.710 aziende per 376 mila lavoratori che nel 2021 hanno avuto accesso al Fondo, porteranno la platea complessiva a 14.223 aziende per 708.821 lavoratori. A questo primo rifinanziamento si aggiungerà nei prossimi mesi un nuovo avviso da parte di Anpal per un ulteriore miliardo di euro, che finanzierà nuove progettualità sulla base di un decreto interministeriale in fase di perfezionamento, per rendere il Fondo nuove competenze sempre più utile alle aziende e ai lavoratori. Dalle prime indiscrezioni sugli incontri avuti con le parti sociali emerge che i mini-

stri del lavoro e dell'economia stanno decidendo una rimodulazione del finanziamento che nel 2021 copriva al 100% i costi sia retributivi che contributivi delle ore dedicate alla formazione, con l'obiettivo di soddisfare le richieste di un maggior numero di aziende. Le novità previste sono: retribuzione oraria durante la formazione finanziata fino al 70-75% del totale; contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione rimborsati al 100%; controlli su qualità ed efficacia dei programmi formativi gestite affidate in parte ai Fondi paritetici interprofessionali ove presenti oppure agli enti accreditati a livello nazionale o regionale, non più direttamente ai datori di lavoro priorità a percorsi di riqualificazione nell'ambito delle competenze digitali e sulla sostenibilità. Il ministro del lavoro Andrea Orlando ha avanzato anche la proposta di introdurre una premialità ulteriore per le aziende che stipulano accordi collettivi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di

salario o che rivedono nuove modalità di partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Questi interventi, rivolti a lavoratori occupati, si integrano con il Programma Gol, che costituisce uno degli interventi di punta del ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito del Pnrr, andando a disegnare un rapporto ancora più stretto tra formazione e mondo del lavoro, accompagnando la transizione ecologica e digitale, con un'attenzione rivolta sia a prevenire la perdita del posto di lavoro che a facilitare la più rapida rioccupazione.

Lo scorso anno tra le associazioni Assoced, Lait e Ugl Terziario, l'accordo-quadro è stato per favorire l'accesso al Fondo nuove competenze nel comparto Centri elaborazione dati, Ict, professioni digitali e Stp, recante lo schema di accordo territoriale e aziendale di rimodulazione dell'orario di lavoro, che sarà rinnovato in vista della pubblicazione del prossimo decreto. L'accesso al Fondo nuove competenze consente alle aziende di rimodula-

re l'orario di lavoro, in base a un accordo sindacale, per destinare una parte delle ore a corsi di formazione finanziati dall'azienda. Il Fondo copre i costi retributivi e contributivi dei lavoratori per le ore destinate ai corsi (fino a un massimo di 250 ore a dipendente).

«Si tratta di una delle misure più interessanti introdotte durante l'emergenza Covid per contrastare gli effetti economici della pandemia e tutelare il mondo del lavoro: un'occasione che permette alle aziende di risparmiare sul costo del lavoro e al tempo stesso di arricchire le competenze dei lavoratori», afferma Giancarlo Badalin, presidente di Ebce. «Il Fondo costituisce un considerevole aiuto, soprattutto per le aziende che hanno subito maggiormente gli effetti delle chiusure. Il vantaggio per il datore è immediato: una riduzione significativa del costo del lavoro, con la possibilità di coniugare la riduzione dell'orario con la formazione».

© Riproduzione riservata



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Goito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoebce.it
Web: www.ccnlced.it