



Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione

NOTA DELLA UIL SULL'ARTICOLO 32, COMMI 5, 6 E 7 DEL DISEGNO DI LEGGE 1167-B ALL'AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE LAVORO E AFFARI SOCIALI DEL SENATO DELLA REPUBBLICA

Il ddl 1167 b è un provvedimento condivisibile in alcuni suoi aspetti, meno in altri o, meglio, di dubbia interpretazione nella parte che riguarda alcune norme che interessano i lavoratori a termine.

Nello specifico, nel corso dei vari passaggi per l'approvazione del testo, sono state apportate rilevanti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato.

Pur non entrando nel merito delle nuove norme sulle decadenze contenute dell'art 32 (ex 34), solleviamo, però, forti perplessità sul contenuto dei commi 5, 6 e 7 dell'articolo stesso.

Si tratta di perplessità che trovano riscontro anche in alcuni interventi alla Camera in sede di ultima approvazione del provvedimento.

La crisi economica sta producendo, continuamente, perdite di posti di lavoro ed i dati ufficiali richiamano la nostra attenzione sul fatto che tali perdite avvengono, soprattutto, per chi ha contratti a termine.

Quello che ci preoccupa della norma è di non tutelare proprio questi lavoratori dal momento che, la "omnicomprensività" dell'indennizzo, sembra palesare una situazione di alternatività rispetto alla "reintegra" del lavoratore da tempo determinato a tempo indeterminato nel caso in cui vi sia stata una violazione palese delle norme che disciplinano tale tipologia contrattuale.

Per analogia, la stessa considerazione va sollevata per quanto riguarda il termine "unicamente" riferito al successivo art. 50 in tema di collaborazioni a progetto.

Crediamo che, se questa è la corretta interpretazione della norma, vi sia una ingiustificata riduzione dei diritti e di tutele per i lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori a termine in generale.

Anche il "Comitato per la legislazione" ha sollevato l'opportunità di un chiarimento nella formulazione della norma poiché sembrerebbe che il giudice potrà, unicamente, risarcire il lavoratore con una indennità ma, al contempo, non potrà entrare nel merito della legittima conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

La norma, se così interpretata, rischia ulteriormente di incentivare l'abuso dei contratti a tempo determinato, aumentando l'insicurezza dei lavoratori in particolar modo in questo momento di crisi. Se questo non fosse l'intento del Legislatore, la norma così formulata non è chiara e si presterebbe a molteplici interpretazioni giurisprudenziali.

In tal modo si rischierebbe di non dare certezze e diritti a centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori.

OSSERVAZIONI ed EMENDAMENTI UIL AL DDL 1167 B

Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato (ART. 32, commi 5, 6 e 7)

La norma non è sufficientemente chiara e si presta a diverse interpretazioni.

Innanzitutto in caso di conversione del contratto da tempo determinato, vi è una riduzione generalizzata dell'indennità a favore dei lavoratori. Si possono, inoltre, verificare a seconda dell'interpretazione che si conferisce ai commi 5 e 6, due casi:

1) nel caso che l'interpretazione autentica del comma 5 sia che il contratto a tempo determinato si converta in un'assunzione con contratto a tempo indeterminato (reintegrazione del lavoratore), come previsto dall'attuale "normativa vivente", il comma 6 penalizza fortemente, anziché valorizzare la contrattazione collettiva, in quanto in presenza di contratti o accordi, l'indennità per il lavoratore si dimezza rispetto alle 12 mensilità massime previste in quei settori lavorativi in cui non è stato siglato nessun accordo.

Inoltre, essendo "scontata" la reintegra a tempo indeterminato del lavoratore, non si comprende perché nel comma 6 si dica "in presenza di accordi che prevedano l'assunzione **anche** a tempo indeterminato di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie". Ciò cosa significa? Che in assenza di accordi o contratti collettivi, il lavoratore viene reintegrato a tempo indeterminato (comma 5), mentre in presenza di contrattazione collettiva non è scontata l'assunzione a tempo indeterminato ed inoltre il lavoratore viene messo in graduatoria in attesa di una chiamata?

2) nel caso che l'interpretazione autentica del comma 5 sia invece che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato non si preveda più la reintegra del lavoratore a tempo indeterminato, ma soltanto un **risarcimento attraverso una indennità onnicomprensiva** da 2,5 a 12 mensilità, ciò significa che tutti i contratti a tempo indeterminato attivati "fittiziamente", compresi quelli che vanno ben oltre i 36 mesi (in quanto il comma 5 recita espressamente "nei casi di conversione del contratto a tempo determinato" rientrando in tale fattispecie qualunque motivo di conversione), non si convertono più a tempo indeterminato. In questo caso si valorizza la contrattazione collettiva prevista nel comma 6, ma a scapito del diritto del lavoratore alla reintegra, facendo, inoltre, venir meno anche quanto previsto dal Protocollo sul Welfare del 2007.

EMENDAMENTO ALL'ART. 32

- all'art. 32 **sopprimere** i commi 5, 6 e 7.

Febbraio 2010