

ART 11 e 12 sul tempo determinato -Decreto Salva Infrazioni

La UIL ritiene un piccolo, ma non soddisfacente, passo avanti il correttivo che il Decreto Salva Infrazioni intende apportare al vigente impianto risarcitorio per illegittima apposizione del termine al contratto a tempo determinato, e ciò sia in riferimento al settore privato che pubblico.

È il caso di rammentare in questa sede che sia la normativa europea sul tempo determinato che la legislazione italiana, prevedono che il contratto a tempo indeterminato sia la “regola” ed il tempo determinato l’“eccezione” che può applicarsi solo in presenza di precise regole.

I riferimenti a tale principio sono scritti nero su bianco nel preambolo dell’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP che recita “Le parti firmatarie dell’accordo riconoscono 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”, nell’art. 1 del d.lgs 81/2015 “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, nell’art. 36 d.lgs 165/2001 “Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

Ciononostante, ogni anno più del 66% delle nuove attivazioni di rapporti di lavoro da parte delle aziende avviene con il contratto a tempo determinato, tipologia contrattuale che nel 2023, e senza considerare le altre tipologie di lavoro flessibile, ha assorbito il 66,4% del totale delle nuove assunzioni (fonte Rapporto annuale Comunicazioni Obbligatorie).

Il contratto a tempo determinato, ricordiamo essere la tipologia contrattuale che nel corso degli anni ha subito i più numerosi interventi legislativi di modifica volti più a liberalizzarne l’utilizzo che a contrastarne l’abuso. Da ciò ne è derivato un quantitativo illimitato di contenziosi per illegittima apposizione del termine al contratto, con aggravio del lavoro per i Tribunali, ma anche con lunghi periodi di attesa da parte delle lavoratrici e lavoratori del verdetto finale del giudice adito.

L’indennità omnicomprensiva forfettaria da 2,5 a 12 mensilità, estesa anche al pubblico impiego, nasce nel 2010 con il Collegato Lavoro, per rendere “meno onerose” le conseguenze risarcitorie ai tantissimi datori di lavoro soccombenti.

E ribadiamo meno onerose, poiché si tratta di indennità che vanno a coprire tutto il periodo decorrente dalla scadenza del contratto dichiarato illegittimo, fino alla sentenza con cui il giudice ordina al datore di lavoro la ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui non è dato sapere con quali tempi arriverà. Un’indennità, cd. omnicomprensiva, in quanto ristora per intero il pregiudizio subito dalla lavoratrice/lavoratore comprese le mancate retribuzioni e contributi.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE

Via Lucullo 6, 00187, Roma | Centralino: +39 06 47531
Diretto: +39 06 4753210 | Fax: +39 06 4753295
Sito web: www.uil.it | Email: info@uil.it
Email segr. gen.: segreteria generale@uil.it
Pec segr. gen.: segreteria generale@pecert.uil.it

SEDE EUROPEA

International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
T: +32 (0) 22183055
Email: bruxelles@uil.it

È chiaro che si tratta di un risarcimento molto blando se confrontato con l'enorme danno subito dalle lavoratrici e lavoratori interessati da una illegittima precarizzazione da parte del loro datore di lavoro a cui, in caso di impugnazione del contratto a tempo determinato, si accompagnano lunghissimi tempi di attesa per la sentenza (anche anni) in cui lavoratrice/lavoratore non percepiscono alcuna retribuzione.

La posizione della Uil, rispetto ai correttivi che intende introdurre questo Decreto-legge all'art. 28 del d.lgs 81/2015 e all'art. 36 del d.lgs 165/2001, è quella di mantenere il necessario richiamo al risarcimento del danno per la lavoratrice/lavoratore rinviandone al giudice il quantum, abrogando le parti che richiamano all'indennità onnicomprensiva, al suo range, e alla sua interpretazione di onnicomprensività.

Non è percorribile per la Uil alcuna ipotesi di correttivo in cui non si pone un argine serio alla precarietà e all'abuso dei contratti temporanei.

Il danno che subiscono lavoratrici e lavoratori da pratiche non corrette dei datori di lavoro, non può che passare per risarcimenti che per la lavoratrice/lavoratore devono essere quantificati in base al singolo caso e, soprattutto, che abbiano in generale un effetto dissuasivo per i datori di lavoro che intendano porre in essere pratiche precarizzanti.

Riteniamo, inoltre, che in tema di assunzioni a termine nel Pubblico Impiego, occorra porre un definitivo termine alla diffusa precarietà che da troppi anni caratterizza interi comparti per l'abuso dei contratti a tempo determinato e dove, a differenza del settore privato, la legge prevede un espresso divieto di trasformazione a tempo indeterminato.

Non è prevedendo un range di indennità da 4 fino a 24 mensilità, come intende fare questo Decreto Salva Infrazioni, che si possono risarcire anni ed anni di precarietà delle lavoratrici e lavoratori, senza porsi il tema di una loro stabilizzazione.

È bene ricordare che l'Infrazione che ci muove l'Europa sui contratti a tempo determinato ed il loro abuso in Italia, vede coinvolti allo stesso modo il datore di lavoro privato ed il datore di lavoro pubblico.

#