

Roma, 18 ottobre 2018
Circ. n. 01207/L

ERSU S.p.A.
Prot. 11547 Del 12/10/18
Clas. A Cat. 22E

A tutte le Aziende ed Enti
associati

e,p.c.:
Consiglio Direttivo Acqua
Consiglio Direttivo Ambiente
Consiglio Direttivo Energia
Confservizi
ASSTRA
Associazioni Regionali

LORO SEDI

Oggetto: "Decreto dignità" e clausole del CCNL Utilitalia.

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 1184/L dello scorso 11 settembre, per riepilogare, a seguito dell'incontro con il Prof. Maresca dello scorso 5 ottobre, quali clausole dei CCNL sottoscritti da Utilitalia in materia di contratto a termine debbano essere considerate superate per effetto dell'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 e quali, invece, possano ritenersi ancora efficaci, anche per il periodo successivo al 31 ottobre 2018.

Dobbiamo necessariamente premettere che il tema dell'efficacia della contrattazione collettiva preesistente al D.L. n. 87/2018, in assenza di una disciplina transitoria prevista direttamente dal legislatore, si pone esclusivamente con riferimento alle clausole correlate a norme che hanno subito variazioni da parte della novella legislativa, non essendo revocabile in dubbio la validità delle clausole contrattuali relative alle disposizioni previgenti non modificate dal D.L. n. 87.

Le principali ragioni di dubbio riguardano evidentemente le clausole contrattuali che hanno inteso, sulla base dei demandi previsti dal D. Lgs. n. 81/2015 nella versione previgente, integrare o modificare le disposizioni di legge oggi profondamente trasformate dal D. L. n. 87/2018.

I percorsi interpretativi di tipo "demolitivo" si basano sul ragionamento per cui, al mutare del contesto normativo, avvenuto coll'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, alcune clausole dei CCNL si troverebbero sprovviste del substrato normativo che ha costituito il presupposto per l'esercizio della contrattazione collettiva delegata o derogatoria. Viceversa possono suggerirsi interpretazioni di tipo conservativo allorché la modifica della legge non alteri significativamente la "base normativa" su cui è stata pattuita una determinata clausola del CCNL oppure possa affermarsi una sorta di "autonomia" della disciplina contrattuale, pur realizzata attraverso gli spazi rimessi dal legislatore del D. Lgs. n. 81/2015, rispetto a quella legale, anche nella versione "novellata".



Premesso che, in assenza di pronunce giurisprudenziali nella materia e tenendo conto della complessità della nuova disciplina, è sempre consigliabile privilegiare i comportamenti più prudenti, svolgiamo di seguito le osservazioni di carattere giuridico che sono risultate dalle consultazioni con i nostri legali.

CCNL servizi ambientali 10 luglio 2016

Art. 11, comma 2: nel primo periodo si prevede la possibilità di superare i 36 mesi di durata massima dei contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore nell'ipotesi della "sostituzione di lavoratori in ferie". Secondo il parere dei nostri consulenti, questa clausola deve considerarsi caducata, in quanto riferita testualmente alla durata massima dei contratti a termine acausali di cui al previgente modello, laddove i "nuovi" contratti a tempo determinato acausali non potranno superare i 12 mesi, mentre quelli stipulati per le "esigenze di sostituzione di altri lavoratori" (tra i quali i lavoratori assenti per ferie) non potranno superare il tetto di durata massima dei 24 mesi.

In attesa che la contrattazione collettiva nazionale torni a regolamentare la fattispecie (come è nostra intenzione), consigliamo pertanto alle associate di riproporre l'eccezione alla regola della durata massima dei 24 mesi nella sommatoria dei contratti con lo stesso lavoratore, tuttora realizzabile ai termini dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, attraverso la stipulazione di specifici accordi collettivi a livello aziendale, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e dell'art. 2, lett. B) del CCNL.

Quanto al superamento del nuovo tetto temporale resta comunque in vigore il secondo periodo dell'art.11, comma 2, relativo a norma non modificata dal D.L. n. 87/2018, per cui sarà possibile la stipulazione di un ulteriore contratto a termine di 12 mesi presso la ITL.

Deve ritenersi invece ancora efficace la disposizione di cui al terzo periodo del comma 2 dell'art.11, perché è restato invariato il comma 2 dell'art. 21 D. Lgs. n. 81/2015: pertanto per i contratti a tempo determinato sottoscritti per i c.d. lavori stagionali (come specificati nello stesso art. 11) non vale il tetto dei 24 mesi di durata massima dei diversi contratti né il regime degli intervalli obbligatori (cd "stop and go") di cui al primo periodo del comma 2 dell'art. 21; per espressa previsione del nuovo comma 1 dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, gli stessi potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.

Art. 11, comma 4 e 13 comma 2: resta efficace il tetto cumulativo di utilizzo tra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato, pari al 18% dei lavoratori a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua al momento dell'assunzione.

Le disposizioni sopravvivono sia perché si pongono in linea con la novità legislativa di cui al novellato art. 31, comma 2 D. Lgs. n. 81/2015, avendo anticipato l'introduzione del tetto cumulativo, sia perché il D.L. n. 87/2018 ha lasciato inalterato il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 23, con ciò facendo salvi, in assenza di specifico regime transitorio sulla contrattazione collettiva delegata, i rinvii già esercitati.



Quanto alla misura, pur essendo più restrittiva della disposizione legale superveniente, deve prevalere su quest'ultima, in quanto libera manifestazione di regolazione degli interessi collettivi, formulata nell'ambito di una disciplina di legge all'epoca complessivamente anche più ampia (20% il tetto dei contratti a termine; tetto eventuale e liberamente prevedibile dalla contrattazione collettiva per le somministrazioni a tempo determinato).

Restano valide anche le previsioni relative al numero minimo di lavoratori che si possono comunque assumere a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato (cinque lavoratori), deroga alla disciplina legale tuttora prevista dal nuovo testo di legge.

CCNL gas acqua 18 maggio 2017

L'art. 14, comma 3 prevede la superabilità del tetto dei 36 mesi nella successione di più contratti a termine e/o contratti di somministrazione a tempo determinato.

Ferma restando la modifica del riferimento temporale, che per effetto delle novità legislative passa da 36 a 24 mesi, a giudizio dei nostri consulenti la norma resta utilizzabile, ma con esclusivo riferimento alle ipotesi della "sostituzione dei lavoratori assenti" e delle altre ipotesi concordate a livello aziendale che risultino coerenti, nello stesso senso della casuale introdotta dal CCNL appena citata, con il nuovo quadro normativo.

Infatti, la disposizione contrattuale in parola, utilizzando lo spazio derogatorio concesso dal D. Lgs. n. 81/2015 e non modificato dal D. L. n. 87 (art. 19, comma 2), ha regolato in modo alternativo rispetto al modello legale, anche previgente, la durata massima dei contratti a termine e/o somministrazione a tempo determinato in successione, liberalizzandone la durata a fronte della verifica di alcune casistiche espressamente individuate. Nel previgente modello "acausale", tali specificazioni non avevano conseguenze sul sistema; al contrario, oggi, la causale è condizione essenziale per l'allungamento del singolo contratto da 12 mesi a 24 ed è espressamente declinata dal legislatore, che non assegna alle parti collettive alcun potere di deroga in materia. Appare pertanto prudente seguire una linea interpretativa che limiti l'effetto derogatorio alla sola casistica pacificamente ammessa dalla legge (art. 19, comma 1), ovvero quella sostitutiva.

Come già precisato per il CCNL servizi ambientali, poiché il vigente comma 2 dell'art.19, continua a proporre nell'*incipit* la delega alla contrattazione collettiva sia di livello nazionale che aziendale (ex art. 51 D.lgs. n. 81/2015), anche nel settore gas-acqua sarà possibile contrattare *ex novo* a livello aziendale ipotesi di utilizzazione dei lavoratori a termine che superino i 24 mesi o che eliminino il requisito causale come presupposto di validità del secondo contratto a termine.

Segnaliamo con l'occasione che il riferimento dell'art. 14, comma 2 all'art. 21, comma 2 (deroghe contrattuali alla disciplina degli intervalli - stop and go), risalente alla normativa legale antecedente il D. Lgs. n. 81/2015, non è attualmente più valido, dovendosi intendere il riferimento di legge alle "altre ipotesi individuate dai contratti collettivi" come destinato a comprendere esclusivamente ulteriori fattispecie di lavoro stagionale.



L'art. 14, comma 4, richiamato dall'art. 17, comma 2, prevede la percentuale cumulativa di utilizzo del 30% tra lavoratori a tempo indeterminato e somministrati a tempo determinato, da calcolarsi come media annua al momento dell'assunzione; come già indicato sopra a proposito del CCNL dei servizi ambientali, la norma va considerata tuttora valida, perché il D.L. n. 87/2018 ha lasciato inalterato il rinvio alla contrattazione collettiva con ciò facendo salvi, in assenza di specifico regime transitorio sulla contrattazione collettiva delegata, i rinvii già esercitati, e perché di fatto il tetto cumulativo individuato nel CCNL anticipa addirittura in modo esatto quanto oggi previsto nel testo di legge (art. 31, comma 2 D. Lgs. n. 81/2015).

Anche per il CCNL gas-acqua restano valide anche le previsioni relative al numero minimo di lavoratori che si possono comunque assumere a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato (cinque lavoratori), deroga alla disciplina legale tuttora prevista dal nuovo testo di legge.

CCNL elettrici 25 gennaio 2017

Confermiamo le indicazioni della precedente circolare: si applica direttamente ed integralmente la disciplina del contratto a termine e della somministrazione a tempo determinato come modificate dal D.L. n. 87/2018.

CCNL funerari 10 luglio 2018

Le norme del CCNL, pur essendo intervenuto il rinnovo in data 10 luglio 2018, non hanno potuto tener conto delle nuove disposizioni di legge; tuttavia la clausola inserita nella premessa dell'accordo di rinnovo, ultimo comma, può essere interpretata nel senso della volontà delle parti di mantenere ferme in via transitoria le disposizioni convenute a norma della disciplina previgente ove non confliggenti con norme imperative del nuovo sistema.

Art. 11, comma 2: prevede la percentuale di utilizzo del contratto a termine in misura pari al 20% medio su base annua del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, calcolato al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con il limite dei 5 lavoratori e l'aumento al 25% nelle aziende del Mezzogiorno. Tale disposizione resta senza dubbio efficace, perché relativa a norma legale invariata (art. 23, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015).

Per quanto riguarda la clausola dell'art. 11, comma 8, valgono i riferimenti già svolti a proposito del CCNL gas-acqua.

L'art. 16 del CCNL funerari, inalterato con l'accordo di rinnovo del 2018, non prevede percentuali di utilizzo del contratto di somministrazione a termine (vedi nota 10 nel testo a stampa del CCNL 11 dicembre 2014, che ribadisce la caducazione delle clausole di cui ai commi da 2 a 5 per effetto delle sopraggiunte nuove disposizioni di legge): di conseguenza deve andare direttamente in applicazione la disposizione dell'art. 31, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015, che prevede, come già indicato, che in caso di utilizzo cumulativo di contratti a



termine e di contratti di somministrazione a tempo determinato il numero dei lavoratori assunti non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori in forza al primo gennaio ogni anno.

Con i migliori saluti.

Il Direttore
Area Lavoro e Relazioni Industriali
Paola Giuliani

PG-LL\mb