

P. Francesco Ciccimarra



Dopo ben 88 giorni dalla data delle elezioni politiche, finalmente si è trovato l'accordo politico tra il partito della Lega Nord, guidato da Matteo Salvini, e il Movimento 5 Stelle capeggiato da Luigi Di Maio, per la formazione di una maggioranza parlamentare sulla base di un Documento congiunto, cosiddetto Contratto di Governo, sottoscritto per la definizione di una serie di interventi necessari a risolvere i problemi più urgenti del nostro Paese. Il 1° giugno, vigilia della festa della Repubblica, il nuovo Governo, presieduto dal Prof. Giuseppe Conte, ha giurato nelle mani del Capo dello Stato, dando così inizio al proprio mandato di governo.

Uno dei punti fermi del Contratto di Governo, tra i più qualificanti impegni elettorali del Movimento 5 Stelle, è rappresentato dalla lotta al lavoro precario e dalla garanzia di un salario minimo per tutti, il cd salario di cittadinanza.

Ad un mese esatto dagli inizi dell'attività di governo, mentre questo numero della Rivista va in stampa, ecco un decreto-legge, datato 2 luglio 2018, ampollosamente definito "DECRETO DIGNITÀ", emanato dal Governo su proposta del Ministro del Lavoro, che modifica con effetto immediato le norme sui contratti di lavoro a tempo determinato, con il dichiarato proposito di contrastare la precarietà dei rapporti di lavoro.

Si avrà modo di riflettere più attentamente sul provvedimento, la cui urgenza non appare del tutto giustificata, solo che si pensi che quasi contestualmente

l'ISTAT ha dato notizia di una crescita notevole dell'occupazione rispetto agli anni passati, segno che i provvedimenti in materia hanno dato risultati positivi. Il mondo del lavoro si era dato strumenti normativi idonei per favorire una maggiore occupazione attraverso una flessibilità garantita sia per le aziende datoriali sia per i lavoratori.

L'aver fissato a 36 mesi il livello di insuperabilità del contratto a termine pur lasciando alle parti sociali la facoltà di derogarvi in sede di contrattazione collettiva per fronteggiare specifiche realtà, ha consentito a tutti di attraversare la fase cruciale della crisi economica e di intravedere segnali di crescita.

Oggi si torna indietro, purtroppo, vagheggiando traguardi occupazionali che invece rischiano di restare una chimera, se non addirittura provocare rigurgiti verso un passato di cui nessuno sente nostalgia. Le novità che maggiormente toccano il mondo dei rapporti di lavoro AGIDAE possono così riassumersi:

- 1. la durata massima di un contratto a tempo determinato passa da 36 a 12 mesi con un rinnovo che non può superare altri 12 mesi, per un totale di 24 mesi;*
- 2. torna l'obbligo di indicare, oltre il dodicesimo mese, **la causale** che giustifichi il rinnovo di un contratto a TD, una motivazione evidentemente più restrittiva, ridotta, oltre ai casi di sostituzione di personale, a situazioni aventi carattere eccezionale rispetto all'attività ordinaria. E' sufficiente leggere il testo della riforma per farsi un'idea:*

*“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di **durata non superiore a dodici mesi**. Al contratto può essere apposto un termine avente una durata superiore comunque **non oltre ventiquattro mesi** solo in presenza di *almeno una delle seguenti condizioni*:*

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria”;*

- 3. quando la prestazione lavorativa supera i dodici giorni resta l'obbligo della forma scritta del contratto individuale;*

- 4. in ordine alla efficacia delle novità introdotte si stabilisce che le disposizioni del DL che hanno introdotto modifiche al Dlgs 81/2015 “trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore (n.d.e. pubblicazione nella G.U.) del presente decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.”.*

Il tono di questa Novella si dissocia moltissimo dal citato Dlgs 81/2015, nel quale si legge semplicemente che “Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi”, senza che sia prevista alcuna limitazione in ordine alle sue “cause” giustificatrici. Tutto era rapportato all'elemento temporale. La nuova disciplina, invece, riduce drasticamente da 36 a 12 i mesi di durata ordinaria, subordinando una eventuale proroga alla sussistenza di una serie di cause, la

cui assenza condurrebbe alla nullità del contratto stesso. Come dire, l'aria è cambiata. E non per nulla si parla di Governo del cambiamento.

Fortunatamente è stata salvaguardata la normativa stabilita dai contratti collettivi. Si legge, infatti, al comma 2 del nuovo art. 19 Dlgs 81/2015 che “Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi”.

*Alla luce di quanto sopra, quindi, deve ritenersi confermata la disciplina contenuta nei CCNL AGIDAE in materia di contratti a tempo determinato. **I docenti non abilitati, pertanto, potranno continuare ad essere assunti, annualmente, fino al conseguimento del titolo di abilitazione e comunque per un periodo non superiore a 84 mesi, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL AGIDAE Scuola.***

Lo stesso deve intendersi per quei contratti a TD concernenti i coordinatori didattici, di cui all'art. 23, comma 1, punto 1. Per costoro, infatti, il CCNL prevede la permanenza in “servizio di prova” fino ad un massimo di 5 anni. In sintesi:

CONTRATTO ACAUSALE

Può avere una durata massima, comprese le proroghe, di 12 mesi, senza indicare una ragione giustificatrice dell'apposizione del termine.

SUCCESSIONE DI DIVERSI CONTRATTI A TERMINE

La durata complessiva dei contratti non può superare i 24 mesi.

DOCENTI NON ABILITATI

Possono essere assunti annualmente fino al conseguimento dell'abilitazione per un periodo non superiore a 84 mesi, indicando come causa giustificatrice "carenza di abilitazione, ai sensi dell'art. 23.1 CCNL AGIDAE".

COORDINATORI DIDATTICI

Ai docenti a tempo indeterminato dipendenti dell'Istituto può essere conferito annualmente l'incarico a tempo determinato per un periodo non superiore a 36 mesi, maggiorato di ulteriori 24 mesi, indicando come causa giustificatrice “incarico annuale di coordinamento scolastico ai sensi dell'art. 23.1 CCNL AGIDAE”.

Pare davvero incomprensibile che, a fronte di un trend positivo per l'occupazione, certificato dall'ISTAT, il nuovo Governo introduca norme in controtendenza.

Auspichiamo che la discussione parlamentare per l'approvazione del decreto riesca a limitare i danni.