Il **CCNL imprese autotrasporto** richiama questa tipologia di assunzione all'art. 14 del testo (CCNL 27/01/2014), nel quale sono
indicate alcune particolarità del
settore, ma anche disposizioni che sono state superate dalla legislazione corrente nel frattempo intervenuta.

Ci riferiamo in particolare alla recente entrata in vigore, trascorso altresì il periodo transitorio, del D.L. 12 luglio 2018, n.87, convertito dalla legge 9 agosto 2018 n. 96, il quale ha profondamente modificato il termine di durata e le modalità di proroga/rinnovo.

Più precisamente la **durata del contratto** con lo stesso lavoratore, per mansioni di pari livello e categoria legale, è stata ridotta da 36 a 24 mesi e il numero delle proroghe consentite in costanza di rapporto è passato da 5 a 4.

Nello specifico, il testo contrattuale in esame prevede la durata al **limite dei 36 mesi**. A questo proposito fa chiarezza in senso positivo la circolare del Ministero del Lavoro del 31 ottobre u.s.

nella quale viene precisato che, le previsioni contenute nei
contratti collettivi
stipulati prima della data di entrata in vigore della nuova legge del 14 luglio 2018 (come nel nostro caso), le quali abbiano previsto una durata pari a o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Non è stato invece attribuita alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni e, pertanto, le parti possono stabilire liberamente un contratto di durata **non superiore a 12 mesi**
, mentre, in caso di durata superiore, tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni costituite esclusivamente da:

- esigenze **temporanee** e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori;
- esigenze connesse a **incrementi** temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Viene pertanto, di fatto, svuotata l'efficacia delle motivazioni di instaurazione di contratto a termine che sono elencate nell'articolo contrattuale, dovendo passare al vaglio, in caso di contratti che per effetto di proroghe e/o rinnovi, superino i 12 mesi, delle ragioni sopra specificate.

Le norme sopra illustrate valgono anche nel caso di ricorso alla somministrazione (ex lavoro interinale). Ne consegue che il termine di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, opera sia in caso di ricorso a **contratti a tempo determinato** quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine.

La legge prevede anche la necessità di rispettare una proporzione fra **lavoratori stabili** e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva.

Nel nostro caso, non trovando menzione nel testo contrattuale, opera la percentuale di legge

che fissa il limite ai contratti a termine al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato. Percentuale che sale complessivamente al 30% nel caso in cui siano presenti nell'impresa sia lavoratori a termine che somministrati.

In ultimo un cenno all'obbligo della condizione introdotta dalla legge che il termine debba risultare da atto scritto, essendo tramontata la previsione che il termine possa essere desunto, direttamente o indirettamente dalle condizioni di assunzione.

Articolo di Simone Cogno tratto dal TN 6/2018 anno XX

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata