

La computabilità del lavoratore a tempo determinato

Circolare n.5 del 2013



Carissimi,

siamo qui a commentare la legge comunitaria 2013 che in parte riguarda anche il mondo del lavoro ed in specifico il computo dei lavoratori a termine. Una norma che cambia molti aspetti del computo dei lavoratori relativamente alle prerogative sindacali. Tema questo al centro del dibattito e dell'attenzione dei media.

Lo presentiamo all'attenzione dei nostri soci anche perché abbiamo riscontrato diversi punti oscuri. Speriamo così di supportare le aziende nelle scelte che dovranno fare, dando loro un appiglio interpretativo. Tutto questo nell'ottica del Centro Studi che privilegia il fare e l'azione concreta.

Maurizio Manicastrì e David Trotti – Coordinatori del Centro Studi Nazionale

Segnaliamo che l'articolo 8 del Dlgs. n. 368/2001 è stato sostituito in forza dell'articolo 12 della legge 6 agosto 2013 n. 97 (Legge Europea in vigore dal 4 settembre 2013) per cui ora, ai fini dei diritti sindacali di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970, i lavoratori a tempo determinato sono computabili non più se il contratto abbia una durata superiore a 9 mesi ma sulla base del loro numero medio mensile negli ultimi 2 anni e dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro tenendo conto che, in fase di prima applicazione, il computo è effettuato alla data del 31 dicembre 2013, con riferimento al biennio antecedente a tale data.

Il riferimento al periodo annuale appare poco chiaro poiché non specifica se solare o civile; la nostra interpretazione privilegia il solare perché altrimenti le variazioni all'interno dell'anno sarebbero ininfluenti. Segnaliamo altri due aspetti della norma che come al solito non si preoccupa dei risvolti pratici. Il primo è il computo da effettuare il 31 Dicembre 2013 che fa riferimento al biennio precedente e dunque si tratta del biennio precedente al 2013 e quindi dovrebbe riguardare gli anni 2011 e 2012. La cosa più complessa invece è capire cosa si dovrà fare dall'entrata in vigore della norma (4 settembre 2013) al 31 Dicembre 2013. Quali modalità di calcolo dovremo seguire in questo periodo? La norma non è chiara perché non dice cosa fare nel periodo. La nostra ipotesi, ma si badi bene si tratta solo di una interpretazione di buon senso, è che permane il vecchio modo (nove mesi), ma qui attendiamo delucidazioni al riguardo.

Il testo in vigore è il seguente:

Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

Articolo 8 Criteri di computo

1. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Questo il testo richiamato:

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Articolo 35 Campo di applicazione

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito

dello stesso comune occupano piu` di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano piu` di 5 dipendenti anche se ciascuna unita` produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

La modifica, come detto, riguarda solo il computo per il calcolo del numero di dipendenti (più di 15) necessario per godere dei diritti sindacali di cui al titolo 3° dello Statuto dei lavoratori quali il diritto di costituire la RSA; il diritto di assemblea, di referendum, di affissione e di raccogliere i contributi sindacali. Restano invece ferme le modalità di computo ad altri fini come in particolare per l'applicabilità dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo o per le assunzioni obbligatorie dove il lavoratore a tempo determinato si computa se la durata del contratto è superiore a 6 mesi.

Il computo pertanto, in assenza di interpretazioni ministeriali (la circ. Min. Lav. n.35 del 29 agosto 2013 si limita a riprodurre il testo di legge) dovrebbe essere effettuato, secondo una prima possibile interpretazione con le seguenti modalità.

Immaginiamo che il calcolo sia fatto a Gennaio 2014. Immaginiamo che i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (CTI) siano 20 e che i lavoratori a tempo determinato (CTD) negli ultimi ventiquattro mesi abbiano questa progressione per il periodo Gennaio 2011- Dicembre 2013:

Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	T
CTD	3	4	6	7	6	5	3	2	1	4	5	6	7	8	8	1	1	1	3	3	3	3	3	3	96

La media sarà quindi 4 (96/24) e di conseguenza il computo produrrà 24 (20 CTI +4 CTD).

Per completezza segnaliamo che il numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, salvo la fase di prima applicazione sopra indicata, è preso anche a riferimento, dall'art.8 L. 97/2013, per il computo dei 50 lavoratori necessario all'esercizio del diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori di cui al Dlgs. n.25/2007 di cui viene sostituito il comma 2 dell'art. 3.