

Decreto – legge sul lavoro Scheda di lettura e commento
--

a cura del dipartimento lavoro contrattazione

Contratto a termine

Il primo contratto a termine, senza causale, potrà avere una durata massima di 12 mesi, mentre per contratti di durata superiore, che comunque non potranno superare i 24 mesi, vanno indicate le causali, che possono essere:

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

Il contratto, anche se di durata inferiore a 12 mesi, può essere rinnovato solo a fronte delle causali di cui sopra, mentre può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle suddette causali. I contratti per attività stagionali possono essere prorogati o rinnovati senza indicare causali. Le causali vanno specificate con atto scritto nei casi sopra indicati.

In caso di assenza delle causali nei casi previsti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, comprensiva di proroghe e rinnovi, è pari a 24 mesi, fatte salve le attività stagionali e, soprattutto, le diverse disposizioni dei contratti collettivi. Le norme contrattuali stipulate in vigenza della disciplina precedente, che prevedeva un limite massimo di trentasei mesi, dovrebbero conservare la loro validità, non essendo incompatibili con la nuova previsione normativa.

Resta anche fermo che un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi fra gli stessi soggetti, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Il numero massimo di proroghe, che resta indipendente dal numero di rinnovi, passa da cinque a quattro.

È inoltre aumentato da 120 a 180 giorni dalla cessazione del contratto, il termine entro il quale sarà possibile l'impugnazione stragiudiziale del contratto. Ricordiamo che il termine per il ricorso in giudizio è di 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale.

Le nuove norme si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Somministrazione di lavoro

Ai sensi della nuova formulazione del primo periodo dell'articolo 34, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in caso di assunzione a tempo determinato nell'ambito di un contratto di somministrazione, al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore viene estesa la disciplina del contratto a termine in tema di durata massima di 24 mesi e di riduzione delle proroghe da 5 a 4, così come modificata e descritta sopra. Sono però fatte salve diverse disposizioni del contratto collettivo applicato dal somministratore, non essendo stato modificato il secondo periodo dell'art.34, il quale stabilisce che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore. A tale riguardo ricordiamo che il Ccnl vigente siglato da Felsa, Nidil e Uiltemp con le associazioni di settore, prevede l'estensione delle proroghe a un massimo di 6. E' da ritenere che tale norma contrattuale, oltre ad aumentare a 6 le proroghe, consenta anche di estendere la durata del contratto.

Viene invece specificato che "le condizioni" di cui all'art.19 co. 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81/2015, così come riformulato, che detta la nuova disciplina per i contratti a termine relativa all'obbligo di causali dopo i 12 mesi e alla durata massima di 24 mesi, sono riferite "esclusivamente" all'utilizzatore. Per quanto riguarda le causali, poiché deve essere l'utilizzatore ad indicarle, presumibilmente esse dovranno essere specificate nel contratto commerciale tra utilizzatore ed agenzia, oltre che riportate nel contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore, come indicato nell'art.19, co. 4, anche se non è espressamente previsto nel testo di legge. Per quanto riguarda, invece, la durata massima di 24 mesi, appare una forzatura ricomprenderla tra le "condizioni" di cui all'art. 19 co.1 da riferire all'utilizzatore (nonostante alcune interpretazioni vadano in tal senso), in quanto nel resto del decreto con il termine "condizioni" si intendono sempre le sole causali. Dunque è da ritenere che non vi sia un limite di durata al contratto commerciale di somministrazione che lega agenzia e utilizzatore.

Mentre nel DLgs 81/2015 i limiti quantitativi all'utilizzo dei somministrati a tempo determinato erano individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, ora viene introdotto per legge un limite complessivo all'utilizzo di contratti a termine e somministrati a tempo determinato pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo

indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5), fatte comunque salve diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite quantitativo specifico all'utilizzo di contratti a termine pari al 20%. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE n. 651/2014 della Commissione, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Viene, infine, introdotta una sanzione in caso di somministrazione di lavoro fraudolenta (quando cioè la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), a carico del somministratore e dell'utilizzatore, che sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Per la somministrazione non è esplicitata una norma transitoria, probabilmente per una svista, ma si dovrebbe far valere in via interpretativa la norma transitoria contenuta nell'art.1 per i contratti a termine, altrimenti per la somministrazione si genererebbe una situazione ingestibile. E' stata preannunciata dal Ministro del lavoro una circolare interpretativa che dovrebbe sciogliere questo e altri nodi contenuti nel testo.

Aggravio contributivo per contratti a termine e in somministrazione

Il contributo aggiuntivo dell'1,4%, istituito dalla legge 92/2012 (riforma del lavoro Fornero) e destinato al finanziamento della Naspi, è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, esclusi i contratti di lavoro domestico. L'aggravio è a carico del somministratore anche se poi, dal momento che la ragioni del rinnovo debbono essere specificate da parte dell'utilizzatore, l'onere sarà, di fatto, posto a carico di quest'ultimo.

Ambito di applicabilità delle nuove norme

Le nuove norme non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina previgente. Ciò non implica, tuttavia, l'esclusione di enti in vario modo collegati alla P.A.; infatti sono stati segnalati problemi relativi, tra l'altro, ad enti di ricerca e ad Anpal Servizi (la società in house di Anpal), che

utilizzano abitualmente contratti a termine, situazioni di cui si sarebbe dovuto tenere conto.

Indennizzo per i licenziamenti illegittimi

In riferimento alla disciplina introdotta dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al DLgs 23/2015, applicabile ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, viene aumentato l'indennizzo, sia minimo che massimo, per i casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. In questi casi il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque compresa tra sei e trentasei mensilità (non più tra quattro e ventiquattro).

Viene anche aumentato l'importo, sia minimo che massimo, che il datore di lavoro può offrire al lavoratore in via conciliativa assistita, entro 60 giorni dal licenziamento: l'offerta di conciliazione, pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, che attualmente è fissata da un minimo di 2 mensilità a un massimo di 18, viene portata da un minimo di 3 mensilità a un massimo di 27. Ricordiamo che tale importo non è assoggettato a tassazione né a contributo previdenziale.

Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Per il biennio 2019-2020 viene innalzata a 35 anni l'età dei soggetti per i quali le aziende possono usufruire dello sgravio contributivo introdotto dall'ultima legge di bilancio. Quindi per i datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumano con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Contratto di prestazione occasionale

Vengono apportate modifiche all'art.54-bis della legge 21.6.2017 n.96 che ha introdotto il contratto di prestazione occasionale utilizzabile, come si ricorderà, solo da parte di soggetti che hanno alle loro dipendenze fino a 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, entro precisi limiti di importo (per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro annui; per ciascun prestatore non oltre 5.000 euro annui; per ciascun utilizzatore non oltre 5.000 euro annui), e con un limite minimo di utilizzo, che non deve essere inferiore a 4 ore continuative.

Le principali modifiche sono quelle che allargano le possibilità di utilizzo in agricoltura, nel turismo (solo aziende alberghiere e strutture ricettive), negli enti locali.

Innanzitutto per questi tre settori nella comunicazione preventiva a carico dell'utilizzatore non andranno più indicate la data e l'ora di fine della prestazione, bensì solo la data e l'ora di inizio, con un arco temporale di dieci giorni per poter utilizzare il voucher (solo per l'agricoltura, nella normativa previgente, si prevedeva un arco temporale per l'utilizzo della prestazione, ma di soli tre giorni).

Per l'agricoltura viene inoltre stabilito che le quattro ore continuative minime di prestazione non sono più giornaliere, come attualmente previsto, bensì riferite all'intero arco temporale di 10 giorni.

Per il turismo viene anche allargato l'ambito dei datori di lavoro che possono utilizzare lo strumento: se si tratta di aziende alberghiere e strutture ricettive che utilizzano pensionati, giovani con meno di 25 anni, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali e di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito, il limite dimensionale per poter utilizzare il contratto di prestazione occasionale sale da cinque a otto lavoratori.

Per il resto, si tratta di mere semplificazioni, tra le quali la possibilità che il pagamento del compenso al prestatore sia effettuato tramite sportello postale.

Destinazione di quote delle facoltà di assunzione da parte delle Regioni all'operatività dei centri per l'impiego

E' stata inserita, in sede di conversione in legge, una norma che prevede, per il triennio 2019-2021, che le Regioni destinino una quota delle proprie possibilità di assunzione, definita in sede di Conferenza Stato-Regioni, al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego.

Commento

Il decreto tende a scoraggiare l'utilizzo prolungato dei contratti a termine (principale tipologia contrattuale a cui si è fatto ricorso nell'ultimo anno per assumere), nella prospettiva di favorire il lavoro stabile. Se è condivisibile la logica che individua il reale problema del nostro mercato del lavoro nella lunga durata delle transizioni da contratto a termine a tempo indeterminato, nel decreto individuiamo tuttavia diverse criticità:

- la reintroduzione di causali individuate per legge, già oggetto in passato di notevoli controversie, stante la loro ambiguità (ad esempio su cosa debba intendersi per incrementi di attività "significativi" e "non programmabili"), rischia, più che di limitare l'utilizzo del contratto a termine, di alimentare nuovamente il contenzioso giudiziario. La scelta migliore, a nostro avviso, sarebbe stata quella di affidare alla contrattazione collettiva, specie aziendale, l'individuazione delle causali, soluzione che sarebbe andata maggiormente incontro alle esigenze di lavoratori ed imprese. Prevedere esclusivamente causali di legge ci fa peraltro tornare alla legislazione di oltre trent'anni fa, ben prima degli interventi di liberalizzazione della legge Fornero e del decreto Poletti;
- l'estensione alle assunzioni a tempo determinato in ambito di somministrazione di una parte significativa della disciplina del contratto a termine, benchè attenuata nella versione finale, non è condivisibile; si sarebbe dovuto salvaguardare la specificità di questa tipologia contrattuale che è ben tutelata sia dal punto di vista legislativo che contrattuale. Le nostre forti perplessità hanno ricevuto solo parziale risposta mettendo in capo all'utilizzatore, e non al somministratore, l'indicazione delle causali e non estendendo alla somministrazione l'obbligo di intervallo tra un contratto e l'altro, il cosiddetto "stop and go", come da noi chiesto. E' stata peraltro eliminata, nella versione finale del decreto, anche grazie a nostre pressioni, l'abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato;
- la fase transitoria individuata, anche su nostra richiesta, per la applicabilità della nuova normativa è troppo breve, non tenendo sufficientemente conto di strategie aziendali già programmate con ricadute negative sui lavoratori coinvolti. Si pone inoltre il problema che la fase transitoria è stata inserita solo in sede di conversione in legge; quindi per i contratti cessati durante il periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del decreto legge (14 luglio) e l'entrata in vigore della legge (che si verifica con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) servirebbe una norma di raccordo ;
- la preoccupazione maggiore è relativa all'allargamento dell'ambito di utilizzo del contratto per prestazione occasionale senza tenere in alcun conto delle problematiche specifiche dei settori coinvolti. Da una parte, in agricoltura, nel turismo e negli enti locali, nella comunicazione preventiva non va più indicata la data

di fine della prestazione, bensì solo la data di inizio, con un arco temporale di dieci giorni per poter utilizzare il voucher. Dall'altra si specifica che per l'agricoltura le quattro ore continuative minime di prestazione non sono più giornaliere, come in precedenza previsto, bensì riferite all'intero arco temporale di 10 giorni, generando così un forte rischio di diffusione di lavoro nero, in quanto si dà la possibilità all'imprenditore agricolo di acquistare un solo voucher di 4 ore da spendere nei 10 giorni successivi, con una tracciabilità del voucher quasi inutile. Per il settore del turismo l'innalzamento del limite dimensionale da 5 a 8 dipendenti a tempo indeterminato consente anche ad aziende ben strutturate, senza una motivazione valida, di sostituire efficaci strumenti contrattuali introdotti dalla contrattazione nazionale per tenere conto della forte stagionalità (lavoro extra e di surroga, che consente di poter assumere lavoratori con contratti della durata massima di 3 giorni; apprendistato in cicli stagionali; dispositivi di flessibilità sull'orario, etc). Negli enti locali è già consentito, senza alcun vincolo dimensionale, l'utilizzo del lavoro occasionale per coprire tutte le principali esigenze e la volontà di allargamento è in totale controtendenza con gli sforzi recenti, legislativi e contrattuali, volti a ridurre la precarietà nei settori pubblici.

Sia per il contratto a termine che per la somministrazione, sarebbe stato più opportuno affidare la regolazione del loro utilizzo alla contrattazione collettiva, cosa che per alcuni aspetti è già prevista. Se si vuole, giustamente, favorire il lavoro stabile, si deve tenere presente che scelte rigide operate per legge e uguali per tutti rischiano di non distinguere tra flessibilità fisiologica e abusi, di scoraggiare l'occupazione in generale anziché il precariato, di creare turn over tra i lavoratori anziché incentivare i contratti stabili, di sostituire contratti a termine e di somministrazione con maggiore utilizzo dell'orario straordinario o, peggio, con lavoro nero.

D'altro lato giudichiamo positivo l'aggravio di costo per i rinnovi dei contratti a termine; da sempre la posizione della Cisl è che la flessibilità vada pagata di più. Così come è positivo l'aumento dell'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo, a cui si è opportunamente affiancato l'aumento dell'importo offerto in via conciliativa dall'impresa; si tratta di richieste che la Cisl ha posto fin dal momento dell'introduzione del contratto a tutele crescenti, al fine di meglio tutelare il lavoratore nel periodo di ricerca di un nuovo lavoro.

E' positivo, ma insufficiente, avere prorogato fino al 2020 l'incentivo all'assunzione a tempo indeterminato di giovani fino a 35 anni: si sarebbe dovuto aumentare dal 50 al 100% l'entità della decontribuzione per avere un effetto di qualche consistenza sulla crescita delle assunzioni stabili.

In generale siamo convinti che il contrasto alla precarietà, obiettivo dichiarato del decreto, non si ottiene soltanto riducendo le possibilità per le imprese di assumere a

termine, ma anche contrastando forme di precarietà e sottotutela ben più gravi, quali le cooperative spurie e l'abuso dei tirocini, incentivando in maniera più sostanziosa il lavoro a tempo indeterminato, rafforzando le politiche attive e soprattutto, favorendo crescita e sviluppo.