

Segreteria Generale Aggiunta

Politiche del Mercato del Lavoro,
Scuola, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali
della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

<p style="text-align: center;">Decreto – legge sul lavoro Scheda di lettura e commento</p>
--

a cura del dipartimento lavoro contrattazione

Contratti a termine

Il primo contratto a termine, senza causale, potrà avere una durata massima di 12 mesi, mentre per contratti di durata superiore, comunque non oltre 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.

La durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, comprensiva di proroghe e rinnovi, è pari a 24 mesi, ma restano salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e l'eccezione delle attività stagionali. 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.

Somministrazione di lavoro

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, causali, proroghe e rinnovi, rispetto degli intervalli tra contratto e rinnovo - c.d. stop&go - , costi aggiuntivi in caso di rinnovo, così come modificata e descritta sopra. Si tratta di normative che non hanno mai trovato applicazione nella somministrazione.

Resta fermo 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, ma non è chiaro come ciò si concili con i limiti sopra indicati (24 mesi complessivi e 4 proroghe).

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.

Ambito di applicabilità delle nuove norme

Le nuove norme si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato sottoscritti dopo l'entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e proroghe di contratti in corso.

Le nuove norme non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del presente decreto.

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).

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: infatti viene ridotta la durata massima, vengono reintrodotte le causali, seppur dopo 12 mesi o in caso di rinnovo, viene ridotto il numero massimo di proroghe, si prevede l'aggravio di costi in caso di rinnovo.

E' 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. In riferimento alla nuova disciplina del contratto a termine si segnalano tuttavia alcune 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, è quella di affidare alla contrattazione collettiva, specie aziendale, l'individuazione delle causali, soluzione che andrebbe maggiormente incontro alle esigenze di lavoratori ed imprese. Prevedere esclusivamente causali di legge ci farebbe peraltro tornare alla legislazione di oltre trent'anni fa, ben prima degli interventi di liberalizzazione della legge Fornero e del decreto Poletti;

*l'estensione *tout court* alle assunzioni a tempo determinato in ambito di somministrazione della disciplina del contratto a termine (in tema di durata massima, causali, proroghe e rinnovi, rispetto degli intervalli tra contratto e rinnovo, costi aggiuntivi in caso di rinnovo) non è condivisibile; andrebbe invece salvaguardata la specificità di questa tipologia contrattuale. In particolare l'estensione della disciplina della durata massima porterebbe alla conseguenza che se il contratto di somministrazione (tra agenzia fornitrice ed impresa utilizzatrice) durasse più di 24 mesi, non si potrebbe più utilizzare lo stesso lavoratore; inoltre dopo 12 mesi e in caso di rinnovo dovrebbe essere paradossalmente l'agenzia fornitrice, e non l'impresa utilizzatrice, a specificare le causali. Se non si volesse espungere questa parte dal testo di legge, andrebbe quantomeno prevista una possibilità di deroga laddove il contratto di

somministrazione (tra agenzia e azienda utilizzatrice) sia superiore a 24 mesi. Infatti il combinato di queste limitazioni, soprattutto per i contratti di durata medio/breve, comporterebbe un eccessivo turn over di lavoratori in somministrazione. D'altro lato va tenuto presente che la attuale disciplina sulla durata massima dei contratti a termine già prevede che ai fini della durata complessiva siano computati anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato, dunque un'ulteriore specificazione al riguardo pare superflua;

*la applicabilità della nuova normativa a proroghe e rinnovi di contratti in corso al momento dell'entrata in vigore del decreto non tiene conto di strategie aziendali già programmate con ricadute negative sui lavoratori coinvolti. Auspicabile sarebbe la previsione di una disciplina transitoria; più semplicemente la nuova disciplina dovrebbe trovare applicazione per i contratti a termine stipulati dopo la sua entrata in vigore.

In generale riteniamo che, sia per il contratto a termine che per la somministrazione, sarebbe 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 sostituire contratti a termine e di somministrazione con lavoro nero.

In particolare la somministrazione di lavoro è una delle tipologie contrattuali con maggiori tutele, al contrario delle false partite Iva, false cooperative e tirocini sottopagati che sono causa di forte precarietà. La somministrazione prevede infatti la piena equiparazione delle tutele di legge ed una forte tutela contrattuale, applicandosi sia il contratto dell'impresa utilizzatrice che quello delle agenzie di somministrazione siglato da Felsa Cisl, Nidil Cgil e UilTemp. Quest'ultimo ha sviluppato negli anni un sistema di bilateralità che prevede significative prestazioni di welfare e soprattutto una valorizzazione della formazione attraverso FORMATEMP che rende i lavoratori, pur nella loro flessibilità, più competitivi sul mercato del lavoro. E' dunque importante che siano state superate, anche grazie all'azione della Cisl, le prime bozze del testo, in cui alla somministrazione a tempo determinato venivano estese anche le discipline in materia di percentuali massime e diritti di precedenza ed in cui era stata inserita l'abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato.

D'altro lato giudichiamo positivo l'aggravio di costo per i rinnovi dei contratti a termine, che anzi potrebbe essere meglio modulato, rendendolo proporzionale

alla durata del contratto: 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; si tratta di una richiesta 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.

In generale restiamo convinti che vada proseguita la politica di promozione del lavoro stabile facendo leva anche sul costo del lavoro ed auspichiamo che nel testo del decreto o nella prossima legge di bilancio possa essere inserita una riduzione a regime del cuneo fiscale e contributivo per i contratti a tempo indeterminato.