

Servizio: Politiche Attive e Passive del Lavoro **A Tutte le Strutture UIL**

Data: 5/11/2018 **Loro Sedi**

Protocollo: 934/AP/fb

Oggetto: Nota UIL su circolare ministeriale Decreto Dignità

Circ. 22/2018

Carissime/i,

nei giorni scorsi vi abbiamo inviato per opportuna informativa la circolare n.17/2018 del Ministero del Lavoro inerente l’interpretazione di alcune novità in tema di lavoro contenute nel Decreto Dignità, convertito in Legge 96/2018.

Ricapitoliamo in questa nostra nota alcuni passaggi fondamentali e nostre riflessioni, rinviando a voi la lettura della circolare.

Una nostra prima osservazione è relativa a quanto più volte ufficializzato anche attraverso i nostri comunicati: la mancanza di una tempestiva circolare ministeriale che colmasse i tanti dubbi interpretativi sulle nuove disposizioni introdotte in tema di contratti a termine che, in assenza, sono stati colmati dal buon senso delle Parti Sociali, si è tradotta, purtroppo, anche in mancati rinnovi contrattuali per i lavoratori a termine.

La circolare del Ministero del Lavoro, viene emanata, infatti, l’ultimo giorno di vigenza della fase transitoria (31 ottobre u.s.), fase questa che avrebbe avuto maggior bisogno di una chiara ed autentica interpretazione delle nuove disposizioni normative.

Passando in rassegna il contenuto della circolare, i punti principali possono così essere riassunti:

* le nuove regole introdotte dalla L.96/18, trovano applicazione ai **rapporti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione**, **accesi, prorogati e rinnovati dal 1 novembre 2018**.
* la nuova durata massima dei contratti, pari a **24 mesi**, si applica sia ai contratti a tempo determinato “diretto” che “indiretto” (attraverso la somministrazione a tempo determinato). Rispetto a tale novità temporale, la Circolare chiarisce che le diverse durate previste dalla **vigente contrattazione collettiva** (sia di I livello che di II livello), mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell’accordo collettivo.

Fatto salvo quanto appena detto, la Legge 96/2018 prevede che, in sede di rinnovi contrattuali, la contrattazione collettiva possa derogare alla nuova durata di 24 mesi.

La precisazione appena fatta sulle durate si riferisce anche al CCNL dei Somministrati in quanto la nuova durata trova applicazione anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato tra Agenzia del Lavoro e lavoratore.

* altra novità è la reintroduzione delle “**causali**”: 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.

Su tale novità, che è stata sin da subito da noi apprezzata perché finalizzata a conferire certezza al lavoratore sulle motivazioni che spingono un datore/utilizzatore a prestazioni di lavoro temporaneo in luogo di contratti a tempo indeterminato, mostriamo però alcune criticità che vanno dall’assenza legislativa di un rinvio alla contrattazione collettiva, alla mancanza di una interpretazione ministeriale sulle casistiche di applicazione delle stesse. Ciò genererà, a nostro dire, sia molteplici contenziosi, sia una riduzione “forzosa” dei contratti a termine alla scadenza dei 12 mesi.

* la “**acausalità”** dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, così come la abbiamo conosciuta in questi ultimi anni, viene mantenuta solo in presenza del “primo” rapporto a termine stipulato tra stesse parti contrattuali purchè la durata non superi i 12 mesi anche in presenza di **proroghe** (ridotte a 4).

La circolare specifica che le proroghe stipulate nei primi 12 mesi, non necessitano di causale, fatta eccezione nel caso in cui la proroga abbia una durata che, unita al contratto iniziale o ad altra/e proroghe, produca uno sforamento dei 12 mesi. In tal caso la proroga necessita di causale, così come incombe l’onere di apporre la motivazione alle proroghe stipulate dopo i 12 mesi di lavoro a tempo determinato.

Un passaggio molto interessante della circolare 17/18, che condividiamo pienamente, riguarda la conseguenza di una proroga che presenti una “causale diversa” rispetto a quella del contratto da cui promana: la presenza di una diversa motivazione, fa ricadere la proroga nell’istituto del rinnovo. La circolare, sembra però aver saltato un passaggio fondamentale della normativa sui contratti a tempo determinato: trattandosi di rinnovo, ci sarebbe l’obbligo del rispetto dello stop & go dal cui venir meno “dovrebbe” conseguire la trasformazione in contratto a tempo indeterminato, sanzione questa taciuta dalla circolare.

* diverso il regime dei “**rinnovi”**, che dovranno essere sempre “causali” anche laddove stipulati all’interno dei primi 12 mesi.
* per contrastare l’abuso di contratti a termine, viene aumentato di un ulteriore **0,5%** per ogni rinnovo, l’**addizionale contributivo** dell’1,4% introdotto dalla L.92/12 (addizionale che non si applica per espressa previsione della Riforma del Lavoro del 2012, alla stagionalità e alle ipotesi di assunzione a termine in sostituzione di lavoratori assenti). La circolare chiarisce che si tratta di un aumento progressivo.
* un passaggio specifico va fatto per la **somministrazione a tempo determinato**.

La circolare ministeriale precisa, seppur già era chiaro dal dettato normativo, che le novità che abbiamo appena enucleato ed introdotte per il contratto a tempo determinato diretto, si estendono anche al lavoro in somministrazione a termine, con le uniche eccezioni dello stop & go, del diritto di precedenza e del limite quantitativo di assunzioni del 20%.

Da ciò ne consegue che le nuove causali, la acausalità fino a 12 mesi, la durata massima di 24 mesi, la disciplina dei rinnovi, ma anche il nuovo addizionale contributivo progressivo dello 0,5% ed il nuovo termine di impugnativa stragiudiziale di 180 giorni, si applicano anche al rapporto di lavoro tra Agenzia del Lavoro e lavoratore.

Ai fini dell’applicazione della causale, la circolare precisa che la stessa dovrà essere indicata nel contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore (seppur fornita dall’utilizzatore) e dovrà essere apposta nei soli casi in cui si superino i 12 mesi, comprensivi di eventuali proroghe, tra un lavoratore in somministrazione a tempo determinato e lo STESSO UTILIZZATORE, mentre non dovrà essere apposta in caso di diversi utilizzatori.

Inoltre vi è obbligo di causale anche nei casi in cui il lavoratore sia stato assunto a tempo determinato diretto per oltre 12 mesi da un datore di lavoro (contratto a tempo determinato con causale), presso il quale sia stato poi mandato in missione per un ulteriore periodo (somministrazione a tempo determinato con causale). Così come nel caso di una missione in somministrazione a tempo determinato di 12 mesi (acausale) + tempo determinato di 3 mesi presso stesso soggetto (causale).

Poiché la L.96/18 non è intervenuta con alcuna modifica sulla somministrazione a tempo indeterminato, la Circ. 17/18 specifica che in forza di contratti a tempo indeterminato tra Agenzia del Lavoro e lavoratori, sia per le missioni a tempo indeterminato che a tempo determinato presso gli utilizzatori, non vi è obbligo di causale.

Una novità importante è l’introduzione del **limite quantitativo di somministrati pari al 30% (derogabile, anch’esso, dalla contrattazione collettiva)**. La percentuale, che va calcolata in base all’organico a tempo indeterminato presso l’utilizzatore, deve tener conto anche del limite del 20% di contingentamento dei lavoratori con contratto a tempo determinato diretto. Da ciò ne deriva che l’utilizzatore potrà avere un mix di lavoratori a tempo determinato diretto (max 20%) ed indiretto (max 10%), oppure tutti lavoratori in somministrazione (max 30%), tenendo presente che tale nuovo limite trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018 (data in cui è stata introdotta questa novità), facendo salvi i contratti in corso a tale data seppur in presenza di percentuali più alte.

Rispetto a queste novità ed alla loro applicazione, occorrerà monitorare nel prossimo futuro gli effetti sia in termini sociali (purtroppo crediamo che molti lavoratori si troveranno a richiedere la Naspi per mancati rinnovi contrattuali e a più frequenti turn over di Agenzie del Lavoro), sia in termini qualitativi per capire se l’effetto sperato dal Governo di un maggior utilizzo del contratto a tempo indeterminato, sia stato realmente raggiunto.

A fronte di questa ultima riflessione, vi chiediamo la cortesia di informarci sull’impatto nelle aziende e nei territori delle novità del Decreto Dignità.

Cogliamo inoltre l’occasione per inviarvi in allegato, oltre alla **circolare interpretativa del Ministero del Lavoro**, un nostro aggiornamento sulla legislazione che è stata modificata dal Decreto Dignità, dove sono state evidenziate in rosso le novità: D.lgs 81/2015 (decreto legislativo di attuazione del Jobs Act sulle tipologie contrattuali, aggiornato alle novità sul **contratto a** **tempo determinato** e **somministrazione a tempo determinato**), D.lgs 23/2015 (decreto legislativo di attuazione del Jobs Act sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in cui il Decreto Dignità ha aumentato **l’indennizzo economico in caso di illegittimo licenziamento** e l’indennizzo economico della conciliazione facoltativa); art. 54 bis della L.96/2017 sulle **prestazioni di lavoro occasionale, ex voucher**, con le novità per turismo ed agricoltura.

Restando a vostra disposizione per qualunque comunicazione o chiarimento, un caro saluto.

**La Segretaria Confederale**

**Ivana Veronese**

