

Informativa 34/2018

12 novembre 2018

LEGGE 96/2018 di conversione del DECRETO DIGNITÀ CHIARIMENTI APPLICATIVI

Circolare Ministero del Lavoro e Politiche Sociali n. 17 del 31/10/2018

Il 31 ottobre scorso il Ministero del Lavoro ha emanato la Circolare n. 17, con la quale ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione delle nuove disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro introdotte dal Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018), così come convertito nella Legge 96/2018.

Con riferimento alla disciplina del contratto a termine, il Ministero ricorda che la durata massima consentita, considerando tutti i rapporti a termine nonché i rapporti di somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, è pari a 24 mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un rapporto e l'altro.

Il numero massimo di proroghe consentite passa da 5 a 4.

Per quanto riguarda la reintroduzione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine, il Ministero ribadisce che la stipula del contratto non prevede la necessità di alcuna giustificazione qualora la durata sia inferiore o pari a 12 mesi, mentre diviene obbligatoria l'indicazione delle causali laddove la durata sia superiore a 12 mesi. Le causali previste dalla norma sono le seguenti:

- ☐ 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.

Richiamiamo nuovamente l'attenzione sulle difficoltà applicative delle nuove causali giustificatrici, al di là della motivazione di carattere sostitutivo, per la necessità di verificare contemporaneamente tutte le caratteristiche previste dalle stesse, soprattutto con riferimento alle lavorazioni che costituiscono l'ordinaria attività dell'azienda.

L'apposizione delle causali è obbligatoria anche nel caso di:

- ☐ proroga del contratto, qualora la durata complessiva dei rapporti, considerando anche la durata della proroga, sia superiore a 12 mesi.
- ☐ rinnovo del contratto (cioè riassunzione), indipendentemente dalla durata complessiva.

Il Ministero precisa che l'aumento del contributo addizionale per i rapporti a tempo determinato è pari allo 0,5%, e si applica per ogni rinnovo del contratto. Pertanto, in occasione del primo rapporto a termine il contributo addizionale sarà pari all'1,4%, al primo rinnovo aumenterà all'1,9%, al secondo rinnovo al 2,4%, e così via.

La circolare 17 chiarisce anche che il termine, in base alla nuova normativa, deve sempre essere esplicitato. E' infatti abrogata la facoltà di far discendere il termine da fatti esterni. Unica eccezione la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto: sostituzione per maternità, infortunio, malattia, aspettativa.

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, il Ministero ricorda che laddove il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore sia a tempo determinato, allo stesso trova applicazione la disciplina del rapporto a termine di cui al D. Lgs n. 81/2015 ad esclusione delle norme in materia di:

- ☐ stop & go (gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro),
- ☐ diritto di precedenza,
- ☐ limiti quantitativi.

Pertanto, la somministrazione di lavoro è stata integrata di uno specifico limite di contingentamento legale, e non più della sola facoltà della contrattazione collettiva di prevedere un limite all'impiego di tali lavoratori (facoltà comunque rimasta). In base alle nuove disposizioni, in mancanza di un diverso disposto della contrattazione collettiva, un datore di lavoro non potrà impiegare un numero di lavoratori a tempo determinato, considerando i rapporti di somministrazione e quelli "diretti", in misura superiore al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Resta comunque fermo il limite all'assunzione di lavoratori a tempo determinato ("diretti").

Contrariamente all'orientamento prudenziale iniziale suffragato e condiviso dall'interpretazione delle maggiori confederazioni datoriali e della dottrina giuslavoristica, le norme estensive di tali limitazioni (durata e %) contenute nei ccnl stipulati antecedentemente il 14 luglio 2018 mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Quindi, se nel ccnl applicato è prevista una durata massima superiore a 24 mesi o una % superiore al 20% tale previsione più favorevole resta applicabile fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

La percentuale del 30% invece, quale limite massimo per sommatoria dei contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo indeterminato entra in vigore dal 12 agosto 2018.

Accanto a queste precisazioni, il Ministero fornisce un altro importante chiarimento riguardante l'applicazione delle causali giustificatrici del termine nel caso di contratti di somministrazione. Fermo restando che le causali vanno verificate in capo all'utilizzatore (quindi è in capo all'azienda utilizzatrice che sarà verificata la causale giustificatrice), il Ministero precisa che l'ipotesi di alternanza tra un contratto di somministrazione e un contratto a tempo determinato direttamente stipulato dall'azienda con mansioni di pari livello e categoria legale (o un contratto in somministrazione stipulato dopo un contratto a tempo determinato), è assimilabile ad un rinnovo, e quindi il secondo contratto, al fine di essere legittimo, deve essere giustificato mediante l'apposizione di una causale, indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti.

Pertanto, per esempio, qualora un'azienda, dopo aver impiegato un lavoratore mediante un contratto in somministrazione della durata di 4 mesi, decida di assumerlo direttamente con un contratto a tempo determinato, dovrà motivarlo con una causale giustificatrice del termine. Analogamente, l'assunzione in somministrazione di un lavoratore che ha già svolto un periodo a tempo determinato presso l'azienda dovrà necessariamente essere giustificata da una causale. In entrambe le ipotesi la condizione preliminare è che entrambe le assunzioni prevedano identica categoria legale e mansioni di pari livello.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.