



CONFINDUSTRIA

PRIME INDICAZIONI OPERATIVE SUL DECRETO DIGNITA'

(Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito in
legge 9 agosto 2018, n. 96)



Sommario

| | |
|----------------------------------|---|
| Periodo “transitorio” | 2 |
| Tetto del 30% | 4 |
| Condizioni (causali) | 5 |
| Somministrazione a termine | 6 |

All'esito degli incontri di studio tenuti e dei molteplici contatti avuti con numerose associazioni, riteniamo opportuno dare alcune indicazioni operative/interpretative sui temi più rilevanti posti dal c.d. "decreto dignità".

La redazione del testo di legge, come emerso in maniera evidente dalle molte riflessioni e domande raccolte, pone numerosi e seri problemi interpretativi che non trovano soluzioni univoche anche da parte della dottrina più accreditata.

Pertanto le indicazioni che daremo sono improntate alla prudenza e al buon senso, nel tentativo di orientare il più possibile in modo univoco le imprese associate.

Periodo "transitorio"

La stessa definizione di periodo transitorio viene contestata da più parti ma adottiamo questa formula espressiva per comodità espositiva.

Trattiamo del disposto dell'art. 1, comma 2, del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018.

L'interpretazione più lineare e, a nostro avviso, più rispondente alla *ratio* della norma (che è stata modificata dalla legge di conversione del decreto legge) porta a sostenere che sono solo i "nuovi" contratti a termine, sorti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legge (ossia 14 luglio 2018), che sottostanno da subito al nuovo regime normativo.

Occorre però subito precisare che per "nuovi" contratti a termine si intendono i contratti che regolano i rapporti di lavoro a termine sorti tra un datore di lavoro e un lavoratore tra i quali non è mai intercorso in precedenza alcun contratto a termine.

Viceversa, sia ai contratti in corso al 14 luglio, sia ai contratti a termine che venissero stipulati per una seconda volta (o più) tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore (ossia i "rinnovi"), le parti possono applicare, ma solo fino al 31 ottobre, le disposizioni precedenti per quanto attiene: al limite di durata massima (36 mesi o il termine più lungo fissato dalla contrattazione applicata); al numero delle proroghe (cinque); all'assenza di causali in occasione delle proroghe o dei rinnovi.

Risulta, invece, applicabile anche a questi contratti l'incremento contributivo previsto dall'art. 3, comma 2, della legge 96/2018, sulla cui natura (pienamente "incrementale" o meno) si attendono ancora disposizioni "ufficiali", anche se le indicazioni che provengono informalmente dagli uffici ministeriali sarebbero nel senso dell'affermazione della natura pienamente

“incrementale” del contributo aggiuntivo, ossia dell’applicazione dell’incremento, via via crescente, in occasione di ciascun rinnovo.

In coerenza con l’interpretazione esposta, riteniamo dunque che, entro il 31 ottobre, non soltanto possano essere prorogati, con il consenso di entrambi i contraenti, i contratti a termine con scadenza entro il 31 ottobre 2018, come sostenuto da una tesi più restrittiva, ma possano essere altresì modificate le date di scadenza di contratti a termine già fissate oltre il 31 ottobre 2018 ossia, ad esempio, il 30 dicembre del 2018.

A nostro avviso, in queste ultime ipotesi, si tratterebbe di una proroga del contratto stipulata *ante tempus* ma lecita, perché effettuata dalle parti utilizzando quello *spatium deliberandi* che la norma “transitoria” in esame appare aver concesso a coloro che avevano già intrattenuto dei rapporti a termine ante 14 luglio, con la finalità di poter riconsiderare e, se del caso, adeguare la volontà contrattuale precedentemente espressa tenendo conto degli effetti del nuovo “contesto normativo” che ha apportato profonde modifiche all’assetto precedente.

Non possiamo, però, evitare di sottolineare come anche questa interpretazione più estensiva della norma sia al centro di un vasto dibattito dottrinale dai diversi esiti.

In ogni caso, nell’apportare eventuali modifiche, entro il 31 ottobre, ai termini previamente concordati, andranno osservati i limiti di durata massima e il numero delle proroghe previsti dalle disposizioni precedentemente in vigore. Inoltre, come indicazione di puro buon senso, non avente alcun preciso riferimento normativo, ove si vogliano modificare termini che vadano al di là del 31 ottobre, si consiglia di apportare modifiche a contratti che non abbiano data di scadenza eccessivamente dilatata nel tempo (ossia, a mero titolo di esempio, contratti con scadenza già fissata molti mesi oltre il termine del “periodo transitorio”, tipo il 31 dicembre 2019).

Ovvero, laddove si volesse necessariamente effettuare una modifica così marcata del termine inizialmente previsto, si consiglia di essere pronti a motivare e “provare” la necessità di una tale modifica.

Questo consiglio, puramente prudenziale e che, ancora una volta, non si fonda su una specifica disposizione di legge, può, ovviamente, essere osservato in ogni caso di modifica di termini fissati oltre il 31 ottobre 2018.

Si tratta, si ripete, di indicazioni “indotte” non da specifiche argomentazioni tecnicamente fondate, quanto piuttosto dalla necessità di orientare le imprese verso comportamenti prudenti, ponderati ed orientati al buon senso, a fronte di un testo normativo caratterizzato da ambiguità e formulazioni approssimative.

Inoltre, come inizialmente detto, nell’orientare l’interpretazione delle norme, occorre anche prendere atto di una volontà legislativa che ha manifestato

un chiaro intento “restrittivo” verso le forme contrattuali “flessibili” più utilizzate.

Sempre con riguardo al periodo transitorio, riteniamo di condividere la tesi, che peraltro risulta maggioritaria tra gli interpreti che si sono fin qui pronunciati, che ritiene si possa applicare la disciplina del periodo transitorio anche ai contratti a termine stipulati dalle agenzie per il lavoro a scopo di somministrazione.

Se è vero che un esame puramente letterale del disposto dell’art. 2 del dl 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018, (che ha ad oggetto le modifiche alla disciplina somministrazione di lavoro) può indurre a ritenere che tale estensione non sia puntualmente prevista dalle norme, sussistono ragioni fondate su una interpretazione pienamente sistematica e razionale delle modifiche apportate dalle nuove norme all’assetto antecedente che fanno concludere nel senso anzidetto, ossia per l’applicabilità delle disposizione del c.d. “periodo transitorio” anche ai contratti a termine stipulati dalle agenzie per il lavoro a scopo di somministrazione, naturalmente con l’osservanza dei limiti previamente dettati

Tetto del 30%

Trattiamo del disposto dell’art. 2, comma 2, del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018.

La interpretazione più accreditata, anche se non univoca, afferma che il tetto del 30% vada osservato quando vi sia utilizzo contemporaneo di lavoratori con contratto a tempo determinato e di lavoratori in somministrazione a tempo determinato.

Secondo la maggior parte degli interpreti, inoltre, il tetto si dovrebbe rispettare anche quando vi fosse utilizzo esclusivo di somministrazione a tempo determinato.

Il tetto è derogabile dalla contrattazione di ogni livello purchè sottoscritta, ai sensi dell’art. 51 del d. lgs .n. 81/2015, da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rsa o dalle rsu.

La disposizione non è soggetta al “periodo transitorio” per cui andrebbe osservata sin dall’entrata in vigore della legge di conversione (12 agosto 2018) con l’importante precisazione, però, che non sarebbero sanzionabili eventuali contratti già in atto al momento dell’entrata in vigore della legge che comportassero il superamento del limite e ciò fino alla loro scadenza.

Resta fermo, invece, che in tali situazioni non potrebbero essere stipulati nuovi contratti, fino a quando gli stessi non si pongano entro il limite di cui

trattasi, nè si potrebbe dar corso a eventuali proroghe che comportassero il permanere del superamento del tetto di legge.

Ma il problema di maggior rilievo che ci è stato prospettato è quello della “tenuta” delle disposizioni di contratto collettivo che dispongano in materia di “tetti” al contratto a termine e/o al contratto di somministrazione a termine.

Anzitutto, va osservato che la nuova formulazione dell’art. 31, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, come introdotta dall’art. 2, comma 02, del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018, fa salvo il disposto dell’art 23 del medesimo d. lgs. n. 81/2015.

Dunque, le disposizioni dei contratti collettivi che hanno disciplinato il quantitativo dei contratti a tempo determinato utilizzabili dalla singola impresa non hanno subito modifiche e sono pienamente vigenti.

Come si diceva, il problema si potrebbe porre, semmai, per quei contratti che avessero disciplinato limiti “congiunti” tra contratti a termine e somministrazione a termine superiori al tetto del 30%.

In questo caso occorre che le parti stipulanti effettuino una attenta verifica della volontà contrattuale, a suo tempo espressa, alla luce delle nuove disposizioni di legge.

Nel frattempo, le imprese che avessero assoluta necessità di immediate certezze operative, ben potrebbero dar corso a specifici accordi aziendali, sempre nel rispetto del disposto dell’art. 51 del d. lgs. n. 81/2018, stante l’espreso demando contenuto nella nuova formulazione dell’art. 31, comma 2.

Condizioni (causali)

Trattiamo del disposto dell’art. 1, comma 1, lett. a), del dl 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018.

In ordine alle causali di legge si ritiene di dover confermare, molto sinteticamente, il giudizio, pressoché unanime (espresso sia dai commentatori più autorevoli sia dalle nostre associazioni), in ordine alla sostanziale inapplicabilità delle medesime, fatta eccezione per la causale “sostitutiva” che, a ragione della sua generica formulazione, può applicarsi in ogni caso di assenza del personale (ad es.: ferie, malattie, infortunio, permessi).

Il problema dell’applicazione delle causali si pone (terminato il “periodo transitorio”) in caso di rinnovo di un contratto a termine (intendendosi per rinnovo un nuovo contratto a termine, intercorso tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, successivo al primo) ovvero nel caso di primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi ovvero ancora nel caso di proroga del contratto a termine che superi il limite dei 12 mesi.

Ove le imprese abbiano la necessità di superare i vincoli dettati dalle nuove disposizioni di legge, specie in materia di causali, l'indicazione fornita al termine dei confronti svolti con il nostro Sistema di rappresentanza è quella di valutare l'opportunità di stipulare accordi in deroga, ex art. 8 del d.l. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, con il rigoroso rispetto dei presupposti e dei limiti ivi previsti, ovvero di valutare attentamente l'individuazione di ipotesi di attività stagionali alle quali, per espresso dettato di legge (cfr. art. 1, comma 1, lett.b) non si applicano le causali.

Somministrazione a termine

Trattiamo del disposto dell'art. 2, comma 1, del dl 12 luglio 2018, n. 87, convertito in l. n. 96/2018.

La riformulazione dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. n.81 del 2015, operata dalla norma in esame, è chiaramente ispirata ad un "riallineamento" dei rapporti di lavoro a termine, a scopo di somministrazione, alla generale disciplina del lavoro a tempo determinato, segnando, da questo punto di vista, una marcata e vistosa discontinuità rispetto alla precedente disciplina di legge.

In sostanza, i rapporti di lavoro a termine, a scopo di somministrazione, sono esentati dalla disciplina del contratto a termine solo per quanto attiene: a) agli intervalli tra un contratto e il successivo; b) ai limiti quantitativi di utilizzo; c) al diritto di precedenza.

Tralasciando ogni considerazione critica su questa scelta legislativa (che, a nostro avviso, risulta non conforme alla disciplina dettata dalla direttiva europea in materia) è necessario soffermarsi sul contenuto del disposto dell'art. 2, comma 1 ter, che ha generato un vasto dibattito dottrinario dagli esiti tuttora incerti.

Secondo la tesi prevalente, la formula di legge, seppur in maniera tecnicamente opinabile, avrebbe l'effetto di far sì che l'agenzia per il lavoro che assume a tempo determinato il lavoratore da inviare in missione dovrà chiedere all'utilizzatore, nelle ipotesi in cui occorra apporre la causale, l'indicazione della stessa. Ne consegue che è con riguardo alla situazione dell'utilizzatore che andrà verificata la sussistenza della causale che, poi, l'agenzia per il lavoro, a sua volta, indicherà nel contratto di lavoro del lavoratore da inviare in missione presso quell'utilizzatore.

Posta tale premessa la tesi prevalente è dell'avviso che laddove il lavoratore da inviare in missione presso quell'utilizzatore fosse stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro, l'impresa utilizzatrice potrebbe utilizzare in somministrazione a termine quel lavoratore senza limiti di durata massima, senza indicazioni di causali, ove si superassero i 12 mesi di

somministrazione, e quindi senza limiti specifici riguardo a proroghe o rinnovi.

Riguardo a tale ultima tesi, riteniamo doveroso evidenziare che la estrema ambiguità del testo in esame si presta a più di una interpretazione.

E' quindi consigliabile una attenta valutazione dell'opportunità di stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

Ciò perché il problema della causale si pone, sostanzialmente, laddove l'impresa utilizzatrice volesse oltrepassare il limite dei 12 mesi del (primo) contratto di somministrazione a termine e, dunque, nella maggior parte dei casi, per far fronte ad esigenze produttive e organizzative di lungo periodo.

La legge pone un autonomo tetto, al 20%, alla somministrazione a tempo indeterminato (cfr. art 31, comma 1), peraltro modificabile dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore, anche di secondo livello.

La somministrazione a tempo indeterminato dunque, essendo soggetta ad un "tetto" distinto ed autonomo da quello del 30% di cui abbiamo parlato in precedenza, offre una ulteriore opportunità di impiego "flessibile" della forza lavoro e non pone alcun problema di utilizzo delle "causali".