

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 52 – DEL 20.07.2018

MODIFICA ALLE NORME SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE E SOCIETÀ SPORTIVE

L'atteso, e temuto, provvedimento del Governo per rivedere alcune norme del jobs act (DI n. 87 del 12-7-2018) è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 161 del 13-7-2018 ed è entrato in vigore il 14-7-2018, giorno successivo a quello di pubblicazione.

Il provvedimento è stato modificato in alcuni punti e arricchito, per quanto riguarda gli aspetti lavoristici, di un articolo sulle società sportive.

Riprendiamo la circolare n. 48 evidenziando le novità introdotte.

È bene precisare, anche con riferimento ad alcuni commenti apparsi sulla stampa specializzata, che il provvedimento non si applica agli operai agricoli e a tutte le altre categorie indicate nell'articolo 29 del Dlgs 81/2015.

Se le nuove norme aumenteranno la stabilità dei contratti o viceversa la diminuiranno sarà il tempo a dircelo. Ci sembra che le imprese non cerchino la flessibilità fine a se stessa, ma che sia l'attuale struttura del mercato a richiederla.

I datori di lavoro dovranno certamente cambiare la loro organizzazione.

Tutti sanno che le leggi da sole non possono creare lavoro, e lavoro di qualità. Nessuno però si domanda perché c'è tanta richiesta di flessibilità.

Un'ultima considerazione preliminare. Il decreto dovrà essere convertito entro 60 giorni. Se il Parlamento non sarà molto veloce nell'approvazione prima delle ferie, eventuali modifiche saranno operative a settembre. Questo significa che probabilmente le assunzioni di inizio anno scolastico per la cooperazione sociale dovranno essere gestite col decreto in esame.

Contratto a termine

La parte del leone è destinata alle norme sul lavoro a tempo determinato contenute nell'articolo 1 del decreto.

Il legislatore è intervenuto sugli articoli 19, 21 e 28 del Dlgs 81/2015.

In una breve tabella sono sintetizzati i principali punti dell'istituto dopo le modifiche in esame.

Viene mantenuto il **contratto acausale** a tempo determinato con una durata massima limitata a 12 mesi (art. 19 co 1). In precedenza il contratto, della durata massima di 36 mesi, era sempre acausale.

Per i contratti di durata superiore a 12 mesi, comunque non superiore a 24, deve essere presente una delle seguenti condizioni:

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

Il tema causali è affrontato anche al successivo comma 4, modificato al decreto 87. In caso di rinnovo, cioè di nuovo contratto, deve essere indicata una delle causali indicate sopra. Questo anche in caso di durata inferiore ai 12 mesi.

In caso di proroga dello stesso rapporto, invece, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

La stessa previsione è contenuta nel nuovo comma 01 dell'articolo 21 al quale è però stato aggiunto un periodo rispetto alla prima versione: i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 (le nuove causali).

Per quanto riguarda la stagionalità erano previste in precedenza, e lo sono ancora, deroghe in materia di durata massima, stacchi/rinnovi, limiti numerici e contributo addizionale. Ora è prevista una deroga anche in materia di causali e proroghe.

Fatto questo quadro su quando opera la **causale**, occorre esaminare il contenuto dell'articolo 19 comma 1.

Il prepotente ritorno della causale rende particolarmente importante l'utilizzo delle ragioni sostitutive e l'inclusione delle attività nell'ambito della stagionalità.

In primo luogo possiamo osservare che si torna alla regolamentazione della Legge n. 92/2012 che aveva per prima introdotto il contratto acausale per un massimo di 12 mesi (il DL n. 34/2014, poi confermato dal DLgs 81/2015, aveva eliminate completamente le causali).

Ricordiamo che il DLgs 368/2001, articolo 1 comma 1, in materia di causale prevedeva: *E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.*

Notiamo che non solo è stato reintrodotta l'obbligo di causale ma che l'apposizione del termine deve avvenire per esigenze estranee all'*attività ordinaria*. Questa rischia di essere una previsione dirompente. Per fortuna la stagionalità, che fa parte dell'ordinarietà della vita di una impresa, è stata esplicitamente esclusa.

In merito alle ragioni sostitutive bisogna segnalare che il decreto è stato modificato: un "ovvero" le separa dalla parte precedente della frase che richiama *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività*. Senza questo intervento si sarebbe tornati indietro di trent'anni. Chi ha età e memoria ricorderà infatti che, in vigore della Legge 230/1962, la giurisprudenza escludeva la possibilità di assumere a tempo determinato per sostituire lavoratori in ferie in quanto si trattava di un evento prevedibile da parte dell'azienda.

Le ragioni consecutive sono quindi una valida condizione per effettuare il rinnovo o la proroga oltre 12 mesi di un contratto a termine.

La formulazione della prima parte della lettera a) lascia inoltre perplessi: le esigenze devono essere contemporaneamente temporanee, oggettive e straordinarie: condizione non facile da soddisfare.

Non meno preoccupante è la lettera b) dove si parla di incrementi temporanei dell'attività ordinaria che però devono essere contemporaneamente significativi e non programmabili.

A conclusione di questa prima parte non possiamo che sottolineare la pericolosità della norma che porterà chiunque potrà a non effettuare rinnovi o proroghe oltre 12 mesi (salvo che non si tratti di stagionalità o sostituzioni).

L'altro grande tema trattato è quello della **durata massima**: i contratti a tempo determinato stipulati con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale è ridotta a 24 mesi (articolo 19 comma 2) (l'intreccio tra rinnovi, proroghe e causali è stato affrontato sopra).

Continuano a fare eccezione, ai sensi dello stesso articolo 19 comma 2, le eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi e le attività stagionali di cui all'articolo 21 comma 2 (sono le ipotesi individuate nei contratti collettivi o presenti nel DPR 1525 del 7-10-1963).

Il nuovo comma 4 dell'articolo 19, non prevede modifiche all'obbligo della **forma scritta**.

All'articolo 21 è stato aggiunto il comma 01 in base al quale *il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1* (cioè delle nuove causali). Anche in questo caso si utilizza il termine "rinnovato".

Il nuovo comma ribadisce che *contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1.*

Come accennato affrontando il tema delle proroghe, anche la **durata** del singolo contratto a tempo determinato è limitata a 24 mesi rispetto ai 36 precedenti. Di conseguenza il comma 1 dell'articolo 21 è allineato all'articolo 19 comma 2.

Una riduzione è operata anche rispetto al numero delle **proroghe** che passa da 5 a 4 (art. 21 co 1).

L'ultima modifica riguarda l'articolo 28, comma 1, del DLgs 81. L'**impugnazione** del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto. In precedenza il termine era di 120 giorni.

E' infine prevista una specifica norma relativa all'applicabilità delle nuove norme *ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.*

Come detto all'inizio il decreto è entrato in vigore il 14 luglio, giorno successivo a quello di pubblicazione.

Questa previsione è valida quindi anche per i contratti in corso che, pur restando legittimi fino alla prevista scadenza, dovranno essere valutati in relazione alla loro trasformazione a tempo indeterminato (se hanno superato i 24 mesi) o alla loro proroga / rinnovo individuando una causale di legge, se hanno superato i 12 ma non i 24.

Alcune imprese hanno prorogato prima del giorno 14 contratti che scadevano dopo tale data. Temiamo che questo possa essere rischioso visto che tali contratti erano in corso il 14.7 e quindi una proroga della durata iniziale fatta in precedenza potrebbe rientrare nelle restrizioni del decreto 87.

L'articolo 3 comma 2 del DL prevede un'ultima norma sul tempo determinato.

Il contributo addizionale per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione (prima Aspi e poi Naspi) introdotto dall'articolo 2, comma 28, della legge 92/2012 è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Il contributo base è pari all'1,4%.

Anche in questo caso si utilizza solo il termine rinnovo, mentre in altri punti si parla di proroghe e rinnovi. Ci sarebbe quindi aumento dell'aliquota soltanto in caso di un nuovo contratto e non di proroghe.

Tutti i contenuti degli altri articoli relativi al contratto a termine rimangono invariati

Art. 19 (Apposizione del termine e durata massima)

Art. 20 (Divieti)

Art. 21 (Proroghe e rinnovi)

Art. 22 (Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)

Art. 23 (Numero complessivo di contratti a tempo determinato)

Art. 24 (Diritti di precedenza)

Art. 25 (Principio di non discriminazione)

Art. 26 (Formazione)

Art. 27 (Criteri di computo)

Art. 28 (Decadenza e tutele)

Art. 29 (Esclusioni e discipline specifiche)

		Esclusi
Durata massima (art. 19)	24 mesi (compresi periodi di somministrazione) per mansioni di pari livello	Previsioni contratti collettivi Attività stagionali
Causali (art. 19)	Per contratti di durata superiore a 12 mesi (anche con proroghe) Rinnovi	Attività stagionali
Proroghe (art. 21)	Massimo 4	Attività stagionali
Continuazione dopo scadenza (art. 21)	"stacco" di 10 giorni per contratti fino a 6 mesi (20 giorni oltre 6 mesi)	Attività stagionali
Limiti numerici (art. 23)	20% o da ccnl	a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi b) da imprese start-up innovative per 4 anni c) per lo svolgimento delle attività stagionali (art. 21 co. 2) d) per specifici spettacoli/programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
Contributo addizionale rapporti lavoro subordinato non a TI (art. 2 c 28 L 12/2012)	1,4% + 0,5% ad ogni rinnovo	Sostitutivi Attività stagionali

Somministrazione di lavoro

Le modifiche all'istituto della somministrazione si limitano all'articolo 34 del Dlgs 81/2015, ma sono ugualmente dirompenti.

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina sul lavoro a termine con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24 relative al numero dei contratti stipulabili (la percentuale di legge è del 20%) e al diritto di precedenza. In precedenza erano esclusi anche gli articoli 19 (che disciplina durata e ora anche causali) e 21 (proroghe). Di conseguenza questi istituti sono applicabili alla somministrazione che ora ha molta meno appetibilità e diventa simile al lavoro a tempo determinato

Indennità licenziamento ingiustificato

L'articolo 3 del DI modifica l'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015 aumentando l'indennità da corrispondere al lavoratore in caso di licenziamento giudicato illegittimo. Il minimo passa da 4 a 6 mensilità il massimo da 24 a 36.

Si noti bene che le previsioni di cui al Dlgs 23/2015 riguardano solo i cd "contratti a tutela crescente", quindi le indennità risarcitorie previste, spesso nei limiti 4-24, per i licenziamenti giudicati illegittimi irrogati nei confronti dei lavoratori assunti in precedenza al 7 marzo 2015 (o per i quali è previsto il mantenimento della vecchia disciplina), restano inalterate.

Il conteggio è effettuato sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine

rapporto.

La norma ha effetto anche sulle imprese non soggette all'articolo 18 della Legge 300/1970 per quali gli importi sono dimezzati (comunque con un massimo di 6 mensilità).

In questi casi quindi l'importo minimo del risarcimento passa da 2 a 3 mensilità.

Meno preoccupazione desta – visto il frequente avvicinarsi di normative sul lavoro - l'aumento del limite massimo di indennizzo da 24 a 36 mensilità, che inizierà (o inizierebbe) a produrre i propri effetti per i licenziamenti effettuati a decorrere dal 7/3/2027 (l'indennizzo infatti è di due mensilità per ogni anno di anzianità).

Società sportive dilettantistiche

Una delle novità della seconda stesura del Dl 87 contiene una importante novità sulle società sportive dilettantistiche.

L'articolo 13 del decreto (comma 1) abroga i commi 353, 354, 355, 358, 359 e 360 della Legge di bilancio 2018.

I commi 353-355 avevano introdotto nel nostro ordinamento la tipologia della società sportiva dilettantistica lucrativa.

Il comma 358 stabiliva che le deroghe dall'articolo 2 comma 2 Dlgs 81/2015 in materia di presunzione sui contratti di collaborazione fossero individuate dal Coni e che tali prestazioni costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Il comma 359 prevedeva che i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m), del Tuir.

Infine il comma 360 stabiliva che i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituivano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del Tuir.

Questi ultimi commi erano stati letti come il tentativo di regolamentare il settore, che soffre di ampie zone di lavoro grigio, e di iniziare un percorso di copertura previdenziale per i percettori di redditi ex articolo 67.

IL DIRETTORE

Rag. Giuseppe Battistello

