

SCHEMA SINTETICA DI LETTURA dell'articolo sul DECRETO "DIGNITÀ": IL LAVORO (DIRETTO E SOMMINISTRATO) A TERMINE E IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA di Armando Tursi

A cura di Marta Pepe e Sergio Moia - dipartimento mercato del lavoro Cisl Lombardia

1.

L'impianto complessivo del Jobs Act viene confermato.

2.

Il decreto dignità sui contratti a termine somma due criteri di contenimento che normalmente sono tenuti distinti, ossia una limitazione di tipo qualitativo tramite l'applicazione delle causali e una limitazione di tipo quantitativo intesa come durata massima (numero rinnovi e numero proroghe) e percentuale massima applicabile all'interno dell'unità produttiva. Di norma, in Europa, si utilizza o l'una o l'altra. Anche nel nostro paese fino agli anni '90 erano utilizzate le causali (criterio qualitativo), poi negli anni 2000 è diventato prevalente il criterio quantitativo, unico criterio rimasto nel Jobs Act, per arrivare alla sommatoria stringente dei due criteri con il Decreto Dignità del 2018.

3.1.

3.1.1.

Le causali non sono derogabili dalla contrattazione collettiva che potrebbe avere un ruolo solo nella loro interpretazione applicativa settore per settore. L'interpretazione convenuta dalle parti potrebbe costituire un importante riferimento per il giudice in sede di giudizio, anche se non vincolante.

3.1.2.

3.1.3.

3.1.4.

Le causali non si applicano nel caso dei lavori stagionali, salvo il primo contratto¹, come definiti dalla legge dell'art. 1, comma 2°, della legge n. 230/1992 e come definiti dalla contrattazione collettiva in base all'articolo art. 21, c. 01, 4° periodo, del d.lg. 81/2015.

Il lavoro stagionale è derogabile anche nelle proroghe e nei rinnovi e nei tempi di attesa obbligatori tra un contratto e l'altro.

3.2.

Resta in vigore la validità dei contratti collettivi (settoriali, territoriali e aziendali) che prevedono una durata del contratto a termine superiore ai 24 mesi fino alla loro scadenza. Resta inoltre in vigore l'articolo 19, comma 2, d.lg. 81/2015 che rimette alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine²

1 Attenzione nel Decreto Dignità, sempre per quanto riguarda i lavori stagionali, la deroga della causale è prevista "esplicitamente" per i rinnovi e le proroghe. Mentre non si fa menzione del primo contratto. Se ne può quindi dedurre che la causale non sia derogabile nel primo contratto e che quindi per questo valgano le regole dell'art. 19, d.lg. 81/2015.

2 La disamina proposta da Armando Tursi è precisata, nei termini riportati sopra, dalla circolare 38 del 31/10/2018 del Ministero del Lavoro.

4.1.

Nel Decreto Dignità c'è una scorretta assimilazione dell'istituto del contratto di lavoro a tempo determinato con quello del lavoro somministrato.

4.2.

L'istituto della somministrazione non mantiene più un'autonomia di regolazione come avvenuto finora.

4.2.1.

A differenza di prima, anche il contratto di lavoro in somministrazione stipulato tra soggetto utilizzatore e lavoratore subisce la regola della causale, come un qualunque contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (*staff leasing*) dall'agenzia di somministrazione non si applica nessuna delle limitazioni previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, tranne per la percentuale massima di incidenza di lavoratori in somministrazione presenti presso la stessa unità produttiva.

4.2.2.

La confusione tra i due istituti, così come sopra richiamata, crea problemi sull'entità della sanzione in caso di violazione delle norme sulla causale e sulla durata massima, proroghe e rinnovi. Non si capisce perché nel caso del contratto a tempo determinato la sanzione sia quella della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre, nel caso della somministrazione, pur assimilata al contratto a termine, resta quella amministrativa già prevista (multa).

4.2.3.

4.2.4.

Il Decreto Dignità, oltre e contro le intenzioni del legislatore, favorisce di fatto un maggiore utilizzo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*).

4.2.5.

La somministrazione a tempo determinato non può essere utilizzata nei contratti stagionali definiti da accordi collettivi sindacali come da articolo art. 21, c. 01, 4° periodo, del d.lg. 81/2015.

4.3.1.

Nonostante l'assimilazione del lavoro somministrato a termine al lavoro a tempo determinato (diretto) il regime delle proroghe e delle causali resta per la somministrazione regolabile dalla contrattazione collettiva.

4.3.2.

E' possibile allungare la durata a-causale del contratto a termine da 12 a 24 mesi facendo seguire a un primo contratto a termine un contratto di somministrazione o viceversa.

5.

5.1.

5.2.

5.3.

L'articolo 8 della legge 148/2011, che norma i cosiddetti contratti di prossimità, mantiene tutta la sua validità per consentire deroghe alle causali sia nel caso del contratto a termine sia nel caso del contratto di somministrazione a tempo determinato e deroga alla durata del primo contratto nel solo caso dei contratti a tempo determinato (diretti). Per le deroghe agli altri aspetti valgono invece le previsioni del d.lg. 81/2015, dove sono previsti rinvii specifici alla contrattazione. Nonostante la legittimità dell'art. 8, non si può escludere in merito un orientamento negativo e/o restrittivo da parte della magistratura.