

Prot. n. 319/C/2018

Preg.mi Sigg.
Titolari e/o Legali Rappresentanti
delle Imprese associate
LORO SEDI

Ragusa, 20 Novembre 2018

Oggetto: **“Decreto Dignità” - Ministero del Lavoro, Circ. n. 17/2018**

Fornite dal Ministero del Lavoro, con l'allegata Circolare n. 17 del 31 ottobre scorso, prime indicazioni interpretative in merito alle novità introdotte dal D.L. n. 87/2018 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2018, c.d. “Decreto Dignità”.

Con particolare riferimento al contratto a tempo determinato il Dicastero ha chiarito quanto segue:

- la durata massima dei contratti a termine, stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, non può superare i 24 mesi (in luogo dei precedenti 36 mesi);

- per i contratti di durata superiore a 12 mesi è sempre necessaria l'indicazione di specifiche ragioni (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). A tal fine, si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti a termine tra stesso datore di lavoro e stesso lavoratore, anche considerando i contratti già conclusi;

- la causale è sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se ciò avviene a seguito della proroga di un contratto inizialmente inferiore a 12 mesi (es. nell'ipotesi in cui si voglia prorogare un contratto della durata di 10 mesi, per ulteriori 6 mesi, sarà necessario inserire la causale, anche se la proroga interviene prima del superamento dei 12 mesi);

- resta ferma la possibilità di stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territoriali competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, (non essendo stato modificato l'art. 19, co. 3 del D.Lgs n. 81/2015);

- anche a tale ulteriore contratto si applica la disciplina dei rinnovi, con l'obbligo di apposizione della causale;

- è possibile prorogare liberamente un contratto a termine entro i 12 mesi, mentre non è possibile prorogare un contratto a termine modificandone la motivazione (ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto e quindi ad un rinnovo);

- riduzione del numero delle proroghe a 4 (in luogo delle precedenti 5) a prescindere dal numero dei contratti;

- i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) mantengono, anche per il futuro, la facoltà di derogare alla durata massima dei contratti, prevedendo una durata diversa, anche superiore, rispetto ai 24 mesi (non essendo stato modificato l'art. 19, co. 2 del D.Lgs n. 81/2015);

- le norme dei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una diversa durata dei contratti a termine pari o superiore a 36 mesi, mantengono la loro validità, mentre nessuna facoltà è stata riconosciuta alla contrattazione collettiva in merito al nuovo regime delle condizioni;

- il contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione è incrementato di uno 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione (dopo il primo rinnovo la misura dell'1,4% andrà incrementata di un ulteriore 0,5% per ciascun rinnovo);

- il contributo addizionale non si applica in caso di proroghe;

In merito, poi, al contratto di somministrazione è stato chiarito che:

- anche al rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore si applica la disciplina del contratto a termine (fatti salvi: stop&go, limiti quantitativi e diritto di precedenza);

- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviati in missione, sia a tempo indeterminato che a termine, non vige l'obbligo di causale né i limiti di durata;

- nei rapporti di lavoro tra somministratore e lavoratore, resta la possibilità per la contrattazione collettiva di disciplinare il regime delle proroghe e la durata;

- il limite dei 24 mesi deve essere considerato anche per i rapporti di somministrazione a termine. In caso di superamento del limite dei 24 mesi, non si potrà più ricorrere alla somministrazione a termine con lo stesso lavoratore (compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma);

- le condizioni (causali) da apporre in caso di contratti superiori a 12 mesi si applicano solo con riferimento all'utilizzatore. Pertanto, il somministratore dovrà indicare nel contratto stipulato con il lavoratore una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore. Non sono cumulabili, a tale fine, i periodi di missione svolti presso utilizzatori diversi, fermo restando il limite dei 24 mesi;

- le causali devono essere previste anche nell'ipotesi in cui l'utilizzatore aveva instaurato con quel lavoratore un precedente contratto di lavoro a termine (inferiore a 12 mesi) per lo svolgimento di mansioni di pari livello o categoria;

- in caso di un precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore ai 12 mesi, un ulteriore periodo di missione presso lo stesso soggetto dovrà prevedere l'indicazione delle motivazioni, in quanto considerato un rinnovo;

- in caso di un precedente rapporto di lavoro in somministrazione a termine fino a 12 mesi, l'utilizzatore può assumere il medesimo lavoratore con un contratto a termine, per una durata massima di 12 mesi, indicando la relativa motivazione;

- il nuovo limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione dal 12 agosto 2018.

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla circolare allegata.

Cordialità

ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)