

CIRCOLARE N. 23/2018

[Novembre 2018]

DECRETO DIGNITA'

(L. 96 del 09.08.2018 - G.U. n. 186 del 12.08.2018 – Ministero del Lavoro, Circolare n. 17 del 31.10.2018)



In data 31 ottobre c.a., il Ministero del Lavoro è intervenuto per fornire la propria interpretazione relativa al c.d. "Decreto Dignità" che, una volta terminato il periodo transitorio, è entrato in vigore l'01.11.2018.

La principale modifica alla disciplina previgente apportate dal Decreto riguarda la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di superamento del limite dei 12 mesi, e fermo restando il limite complessivo di 24 mesi, tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano l'assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;



di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978

- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Pertanto, la cd. "causale" è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Proroghe e rinnovi: a seguito delle modifiche introdotte dalla riforma è ora possibile, prorogare liberamente, nel limite massimo di 4 proroghe complessive, un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

Il Ministero ricorda che non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un rinnovo con la necessità di indicare le condizioni, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Rinvio alla contrattazione collettiva: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi mentre non potranno in alcun modo intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

Viene precisato che i contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Forma scritta del termine: nonostante il testo normativo potesse essere oggetto di interpretazione differente, è confermata la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi, possa essere indirettamente indicato facendo riferimento alla specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978-2018

sostituzione di lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere in anticipo l'esatta data di rientro al lavoro.

Contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro: al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% sarà incrementata dello 0,5% a cui dovrà essere aggiunto nuovamente l'incremento dello 0,5% per ogni ulteriore rinnovo.

Viceversa, la maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto.

Somministrazione di lavoro: premesso che il decreto ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine con le sole eccezioni delle previsioni relative alle pause tra un contratto e il successivo (c.d. *stop and go*), ai limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che si può stipulare e al diritto di precedenza, viene confermato che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto, in questo caso tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, fermo restando rispettando i limiti percentuali di legge.

Periodo massimo di occupazione: il rispetto del limite massimo di 24 mesi (ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva) entro cui è possibile fare ricorso a contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.





di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978

Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale.

Inoltre, è precisato che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Condizioni: in caso di missioni di durata superiore a 12 mesi e in caso di rinnovi è previsto che le condizioni introdotte dal decreto debbano esclusivamente essere riferite all'utilizzatore.

Invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva) del rapporto a termine con l' Agenzia per il Lavoro.

Limite quantitativo di lavoratori somministrati: fatta salva diversa disposizione della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore e ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Anche in questo caso è previsto che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mantengono la loro validità fino alla loro naturale scadenza, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Resta inteso che continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate dal decreto (es: disoccupati che fruiscono da almeno





6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 6)

Il Ministero del Lavoro riprende la sua attività di risposta a interPELLI:

- in considerazione del fatto che la normativa vigente stabilisce che il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello ne consegue che nei suoi confronti devono trovare applicazione in misura proporzionale al lavoro svolto tutti gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato sia per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale che delle singole componenti di essa (ferie, malattia, infortunio, congedo di maternità e parentale, ecc.) compresa anche quella relativa al lavoro straordinario e alle corrispondenti maggiorazioni retributive.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 26680 del 10.11.2017, 29062 del 05.12.2017, 29582 del 11.12.2017, 349 del 10.01.2018, e 509 del 11.01.2018)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:





- il tenore complessivo della contestazione, ove riferita a molteplici fatti, deve essere tale da consentire al lavoratore di individuare nella loro materialità quelli nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari, di comprendere l'accusa rivoltagli e di esercitare il diritto di difesa. In definitiva, non essendo richiesta l'osservanza di schemi formali prestabiliti ed essendo solo sufficiente che la contestazione degli addebiti disciplinari consenta al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa in sede disciplinare, è pienamente ammissibile la contestazione per relationem mediante il richiamo ad atti o a documenti che siano alla stessa allegati (nello specifico i tabulati telefonici);
- in tema di licenziamenti disciplinari, viene precisato che l'insussistenza del fatto contestato (che determina la tutela reintegratoria) comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità o rilevanza giuridica, e quindi il fatto sostanzialmente inapprezzabile sotto il profilo disciplinare, oltre che il fatto non imputabile al lavoratore. Principalmente, la nozione di insussistenza del fatto contestato comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente;
- l'assistenza che legittima il beneficio del congedo straordinario ex art. 42 L. 151/2001 non deve intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, quali la cura dei propri interessi personali e familiari, oltre alle ordinarie necessità di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche, sempre che risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile;



- la responsabilità per la violazione dell'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro si estende al committente solo ove lo stesso si sia reso garante della vigilanza relativa alla misura da adottare in concreto e si sia riservato i poteri tecnico-organizzativi dell'opera da eseguire;
- in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ove la ristrutturazione della azienda interessi una specifica unità produttiva o un settore, la comparazione dei lavoratori per l'individuazione di coloro da avviare a mobilità può essere limitata al personale addetto a quella unità o a quel settore, salvo l'idoneità dei dipendenti del reparto, per il pregresso impiego in altri reparti dell'azienda, ad occupare le posizioni lavorative dei colleghi a questi ultimi addetti, spettando ai lavoratori l'onere della deduzione e della prova della fungibilità nelle diverse mansioni;
- il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 32, comma 1, lett. b), nel prevedere che il lavoratore possa astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del figlio, percependo dall'ente previdenziale un'indennità commisurata ad una parte della retribuzione, configura un diritto potestativo che il padre-lavoratore può esercitare nei confronti del datore di lavoro, nonché dell'ente tenuto all'erogazione dell'indennità, onde garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia; pertanto, ove si accerti che il periodo di congedo viene invece utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione propria del diritto, idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività (nella specie, presso una pizzeria di proprietà della moglie) contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia.



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978
2018

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 25.10.2018)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.09.2018 al 14.10.2018.

Il coefficiente è pari a 2,089392%.

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE

Sassuolo, li 12.10.2018

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

