

7° FORUM TUTTOLAVORO

L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Come può migliorare il rapporto di lavoro

Roma, 27 novembre 2019

FLESSIBILITÀ ALTERNATIVA PER LAVORATORI
E AZIENDE. LE NOVITÀ DEL NUOVO CONTRATTO
COLLETTIVO DELLE APL

Luca Peluso

La somministrazione di lavoro è l'istituto più flessibile a cui le aziende possono fare ricorso per l'impiego di lavoratori subordinati

Tale affermazione è ancora vera anche e soprattutto in conseguenza delle modifiche normative introdotte dal c.d. *“decreto dignità”* (D. L. 87 del 15/07/2018, conv. con mod. in L. 96 del 9.08.2018)

Negli ultimi 15 anni, il Legislatore è intervenuto numerose volte, con modalità simili a quelle di un pendolo e ad intervalli all’incirca triennali, una volta allargando le maglie della flessibilità, la volta successiva restringendole, senza lasciare intravedere la sussistenza di un filo conduttore univoco riferibile a una precisa strategia di medio lungo periodo.

- **D. Lgs. 368/2001 e D. Lgs. 276/2003 (Legge Biaggi):** l'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di somministrazione a termine veniva ancorato, sostanzialmente, alla semplice sussistenza di *“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”* che, nelle intenzioni originarie del legislatore, ben potevano essere riferibili all'ordinaria attività dell'azienda;
- **L. 247/2007 – Protocollo Welfare** - Ministro Damiano - emanato in piena epoca di dichiarata lotta al precariato, puntava a disincentivare la flessibilità. L'obiettivo dichiarato veniva perseguito:
 - Introducendo, per la prima volta, un limite massimo di durata all'utilizzo dei contratti a termine (36 mesi) e nuovi e stringenti limiti alla possibilità di reiterazione dei contratti;
 - abrogando l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

- **L. 191/2009 - *Pacchetto Lavoro*** – Ministro Sacconi – inserito nella Legge Finanziaria per l’anno 2010, con la specifica finalità di consentire alle aziende il recupero della necessaria flessibilità:
 - Allargava alla contrattazione aziendale il potere di intervenire derogando agli stringenti limiti, introdotti dalla precedente riforma, alla durata e alla possibilità di reiterazione dei contratti di lavoro a tempo determinato;
 - Reintroduceva la somministrazione a tempo indeterminato;
 - Introduceva, per la prima volta nell’ordinamento, ipotesi al ricorrere delle quali era possibile la somministrazione di lavoro “*acausale*”.
- **L. 92/2012 – *Riforma Fornero del Mercato del Lavoro*** – Ministro Fornero – la finalità dichiarata era, questa volta, il recupero di competitività in Europa e sotto tale bandiera veniva nuovamente ridotta, drasticamente, la possibilità di prorogare e/o rinnovare i contratti di lavoro a tempo determinato, introducendo nuovi (e dalla totalità dei commentatori dell’epoca ritenuti irragionevoli) termini di c.d. “*stop and go*” tra un contratto e l’altro. Veniva introdotto, inoltre, un contributo aggiuntivo pari al 1,4% in ogni caso di impiego di lavoratori a tempo determinato (c.d. contributo NASPI)

D. L. 34/2014 CONV. IN L. 78/2014 e, poi, D. Lgs. 81/2015 – *Jobs Act* – Ministro Poletti, Governo Renzi – la finalità, in questo caso, era l’uscita dalla crisi. Il risultato fu la sostanziale liberalizzazione della flessibilità, che veniva definitivamente disancorata dalle c.d. “causali”. La rimozione delle causali era compensata, per il contratto a termine, dalla previsione di un generale limite di contingentamento al 20% della forza lavoro impiegata a tempo indeterminato. All’utilizzo della somministrazione a termine, sostanzialmente, non erano posti limiti, se non quelli introdotti dalla contrattazione collettiva. Veniva conferita una generale delega legislativa alla contrattazione collettiva, di qualsiasi livello (art. 51), che consentiva e consente tutt’ora di concordare una specifica disciplina della flessibilità a misura dell’azienda (o del territorio).

D. L. 87 DEL 15/07/2018, CONV. CON MOD. IN L. 96 DEL 9.08.2018 – *Decreto Dignità* – Ministro Di Maio – la ragione dell’intervento normativo viene questa volta individuata nella “*dignità dei lavoratori e delle imprese*”. Il risultato è la drastica riduzione per legge della flessibilità. Tra le molteplici disposizioni rigorosamente limitative delle possibilità di utilizzo di flessibilità in azienda, spicca, soprattutto, la reintroduzione dell’obbligo di indicazione delle c.d. “causali” ogni qual volta un contratto di lavoro a termine superi i 12 mesi di durata, ovvero allorquando esso sia rinnovato, a prescindere dalla durata (quindi anche se inferiore ai 12 mesi). La nuova versione delle causali è talmente restrittiva e di difficile interpretazione da aver spinto autorevolissima dottrina a sostenere che non vi sia la possibilità di prevedere alcun caso concreto idoneo ad essere in linea con la nuova fattispecie normativa (a parte le ipotesi sostitutive), fino ad arrivare al punto di invitare gli imprenditori a non superare mai i 12 mesi di durata massima e non rinnovare mai un contratto a termine scaduto.

LE AZIENDE, PERÒ, HANNO BISOGNO DI
FLESSIBILITÀ E NON PUÒ ESSERE CERTAMENTE LA
LEGGE A CAMBIARNE LE REALI NECESSITÀ

La raccomandazione di utilizzare soltanto contratti a tempo determinato o in somministrazione della durata massima non superiore a un anno e, comunque, evitare ogni soluzione di continuità nel periodo di utilizzo, non può essere una valida soluzione.

La storia recente, inoltre, ci insegna che i periodi in cui si sono verificate massive interruzioni di rapporti di lavoro a tempo determinato sono stati sempre accompagnati da un notevole livello di contenziosi.

Laschiare lavoratori a casa dovrebbe rappresentare, quindi, l'estrema ratio, soprattutto in quest'epoca di controriforma restrittiva della flessibilità.

La contrattazione collettiva di molti settori produttivi ha, così, reagito, provando a mitigare le rigide limitazioni normative, in attuazione delle deleghe legislative contenute nel D. Lgs. 81/2015.

Sono, addirittura, diventati improvvisamente di moda i c.d. accordi di prossimità.

Personalmente, preferisco i contratti aziendali che sfruttino appieno le deleghe del D. Lgs. 81/2015, in applicazione dell'art. 51. Ritengo che essi nascondano meno insidie rispetto agli accordi stipulati ai sensi dell'art. 8 D. L. 138/2011

L’Istituto della Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato aveva sempre goduto di un certo *favor legislatoris*, atteso che esso non era mai stato concretamente toccato da misure limitative nel corso della pur lunga e altalenante stagione delle riforme.

Il c.d. “*Decreto Dignità*”, per la prima volta dall’anno 2003 (anno di comparsa dell’istituto nel nostro ordinamento), ha inteso introdurre limitazioni anche per tale strumento.

Dopo il Decreto Dignità anche ai contratti di lavoro a termine stipulati dalle Agenzie per il Lavoro a scopo di somministrazione si applicano le c.d. “*causali*” previste dalle nuove disposizioni dell’art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, sempre che (ovviamente) la durata del singolo contratto superi i dodici mesi ovvero in ogni caso di rinnovo contrattuale.

Le “***condizioni***”, tuttavia (così recita il comma 1-ter dell’art. 2 del decreto, introdotto in sede di conversione), “**nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all’utilizzatore**”.

Inoltre, esse **non si applicano qualora le missioni in somministrazione (anche a termine) siano eseguite con l’impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’Agenzia per il Lavoro.**

Dopo il c.d. *decreto dignità*, anche alle successioni di contratti di lavoro a termine stipulati dalle Agenzie per il Lavoro a scopo di somministrazione si applica il generale limite di durata (residuale) di 24 mesi o il differente limite previsto dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia, non incontra alcun limite superiore di durata la somministrazione a tempo determinato eseguita con l'impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

La somministrazione a termine resta esente, tuttavia, **dal c.d. “stop and go”**, ossia dagli intervalli di tempo di 10 o 20 giorni che devono necessariamente intercorrere tra un contratto e il successivo, a seconda che il primo contratto abbia avuto una durata, rispettivamente, inferiore o pari, oppure superiore a sei mesi. Tanto per espressa disposizione dell'art. 34, comma 2, del D. Lgs. 81/15 che (anche nella versione riformata dal D.L. 87/18) esclude l'applicazione dell'art. 21, comma 2, del medesimo decreto ai contratti a termine stipulati dalle ApL.

È invece dovuto, al pari di quanto previsto per i contratti a termine, l'ulteriore contributo aggiuntivo dello 0,5% (art. 3, comma 2, D. L. 87/18) in ogni caso di rinnovo contrattuale, qualora esso comporti anche il conseguente rinnovo del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato, e sempre che sia dovuto il c.d. **“contributo Naspi”** (così come introdotto dall'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012 – *Legge Fornero*).

Non si applica la norma e non è dovuto, quindi, il contributo aggiuntivo nelle ipotesi di stagionalità previste dal DPR 1525/63 e nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, nonché ogni volta le missioni in somministrazione di lavoro, anche rinnovate, siano eseguite con l'impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

Il c.d. *decreto dignità* ha introdotto un generale limite di contingentamento per l'utilizzo della somministrazione a termine, mai prima previsto per legge, atteso che la materia era sempre stata totalmente delegata alla contrattazione collettiva.

Il limite di contingentamento è residuale - nel senso che esso si applica solo laddove non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore - **ed è pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore. Il limite, dunque, è superiore rispetto a quello previsto per l'impiego di lavoratori con contratto a tempo determinato (20%) e non è cumulabile con esso.

Solo ed esclusivamente in caso di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato (e non, invece, nel caso di ricorso al CTD diretto), **sono sempre esclusi dal computo i contratti eseguiti con l'impiego di lavoratori svantaggiati.**

Anche nel settore della Somministrazione di Lavoro le parti sociali sono intervenute per cercare di fare chiarezza e possibilmente mitigare gli effetti restrittivi perseguiti dal Decreto Dignità.

Il 21 dicembre 2018 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL per la Categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro, che ha portato alla successiva definitiva stesura del nuovo CCNL, sottoscritto in data 15 ottobre 2019.

Il CCNL ha previsto una **specifica disciplina della durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati** dall'Agenzia per il Lavoro con il medesimo lavoratore **per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**. Essa prevede che:

- Qualora il lavoratore sia somministrato esclusivamente presso un unico utilizzatore, tale durata coincide con quella individuata nel contratto collettivo, anche aziendale, applicato presso di esso, (ovviamente, in tale ipotesi, laddove non vi siano previsioni nel CCNL applicato presso l'azienda, la durata massima sarà quella residuale di 24 mesi prevista per legge).
- Laddove, invece, il lavoratore sia impiegato presso più aziende utilizzatrici, la durata massima dei contratti a termine non può eccedere i 48 mesi.

Superati tali termini, l'ApL è tenuta ad assumere il lavoratore a tempo indeterminato.

Relativamente ai rapporti di lavoro occorsi in epoca antecedente alla definitiva entrata in vigore del c.d. *“Decreto Dignità”*, il CCNL ha previsto che **tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato intercorsi tra la medesima agenzia per il lavoro e il medesimo lavoratore, nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2014 e il 31 dicembre 2018 e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, siano conteggiati, ai fini del computo dell’anzianità lavorativa, per un massimo di 12 mesi.**

Il CCNL ha attuato efficacemente la delega legislativa (art. 34, comma 2, nuova formulazione, del D. Lgs. 81/15) **in materia di proroghe contrattuali**, disponendo che:

- il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione è fissato in un numero massimo di **6 proroghe per ogni singolo contratto**, nell'ambito del limite legale di 24 mesi.
- **Il numero complessivo delle proroghe è elevato a 8 per ciascun contratto** quando il CCNL applicato presso l'utilizzatore preveda un limite temporale alla successione di contratti a termine differente da quello stabilito generalmente dalla legge (art. 19, comma 2, D. Lgs. 81/15), ovvero in caso di impiego di lavoratori svantaggiati.

Il CCNL ha, inoltre, individuato la stagionalità di settore ancorandola alle previsioni dettate in materia dal contratto collettivo e dalla normativa applicabile presso l'utilizzatore.

Conseguentemente, le parti sociali hanno definitivamente chiarito che, al ricorrere di un'ipotesi di stagionalità presso l'utilizzatore, anche per i lavoratori impiegati in somministrazione non opera il regime delle causali e non è previsto alcun limite superiore alla durata della successione contrattuale.

Il regime normativo della somministrazione di manodopera, derivante dal combinato disposto delle norme di legge e di CCNL, restituisce effettivamente una **maggior flessibilità** di tale istituto rispetto al contratto di lavoro a tempo determinato, atteso che:

- È previsto un generale limite di contingentamento (30%) superiore rispetto a quello sancito per il CTD (20%);
- I contratti di somministrazione eseguiti con l'impiego di lavoratori svantaggiati non si computano in alcun limite di contingentamento;
- Il numero massimo delle proroghe per ciascun contratto in somministrazione (8, oppure 6) è sensibilmente superiore a quello previsto per il CTD (4);
- Non è obbligatorio rispettare i periodi di c.d. *“stop and go”* tra un contratto e l'altro nel caso di successioni contrattuali;
- Tutti i rapporti di lavoro svolti nei 5 anni antecedenti il 31 dicembre 2018 sono conteggiati, ai fini del computo dell'anzianità lavorativa, per un massimo di 12 mesi, laddove in caso di ricorso al CTD l'azienda deve tenere conto di tutti i rapporti pregressi, senza alcun limite temporale;
- Qualora i contratti di somministrazione siano eseguiti con l'impiego di lavoratori assunti a t.i. dall'ApL non si applica alcun limite di contingentamento e/o di durata, non è necessaria l'apposizione delle causali al contratto e non è dovuto il contributo aggiuntivo e progressivo dello 0,5%

A fronte della maggiore flessibilità, il settore ha da sempre previsto misure di maggior favore per i lavoratori, sostenute interamente dalla bilateralità, che risultano ulteriormente rafforzate dal nuovo CCNL. In particolare, tra le altre misure, si segnala:

- Non è consentito alle APL di licenziare i lavoratori assunti a t.i. in caso di cessazione delle missioni, essendo richiesto dal CCNL (art. 25) l'espletamento di una procedura di riqualificazione, volta al ricollocamento, della durata di almeno sei mesi;
- L'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a t.i. è stata elevata fino ad €. 800,00 mensili;
- È stato ulteriormente rafforzato il sistema di Welfare di settore, con specifiche previsioni di strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati da 45 giorni (contributo di €. 1.000,00 *una tantum*) e con il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale.