

20/09/2018

DECRETO DIGNITA' E LOGISTICA: E ORA CHE SUCCEDDE?

Il **Decreto Dignità**, entrato in vigore lo scorso 14 luglio e convertito in legge con alcune modifiche il successivo 11 agosto, ha **introdotto novità significative nelle norme che regolano i contratti di lavoro a tempo determinato**, modificando le modalità di accesso per le aziende alla flessibilità lavorativa. La filiera Logistica necessita strutturalmente di flessibilità ed è quindi interessante riflettere su **quali spazi di azione consentano la nuova normativa unitamente alle altre norme che regolano i contratti a termine**: procediamo quindi con un sintetico riepilogo delle principali novità introdotte dalla normativa per passare poi a vedere quali strumenti sono disponibili per le aziende del settore.

CAUSALI

Il DL. 34/2014 (c.d. Decreto Poletti) aveva eliminato l'obbligo di indicazione delle causali all'interno dei contratti a tempo determinato. Questo intervento riconosceva di fatto alle aziende il diritto di fare liberamente ricorso a forme di flessibilità contrattuale (contratti a tempo determinato o in somministrazione) per far fronte a esigenze di natura produttiva o organizzativa e senza dover giustificare il motivo di tale scelta, che rientrava quindi nella completa discrezionalità dell'azienda stessa.

La nuova normativa prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato senza causale per un periodo massimo di 12 mesi, mentre per superare tale soglia sarà necessario che l'azienda indichi la causale, esplicitando quindi il motivo per cui l'assunzione del lavoratore viene effettuata per un periodo di tempo ridotto rispetto al contratto a tempo indeterminato, considerato la formula contrattuale standard.

La normativa indica due tipologie di causali tra le quali scegliere:

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

Il legislatore ha inoltre precisato che, in caso di ricorso alla somministrazione di lavoro, le causali dovranno essere riferite all'esigenza dell'utilizzatore. Nel caso dei contratti di somministrazione il rapporto di natura commerciale tra agenzia e azienda continuerà a rimanere senza causale, mentre quest'ultima dovrà essere indicata nel contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore.

LIMITI QUANTITATIVI

Il limite quantitativo dei tempi determinati stipulabili dall'azienda (tempo determinato diretto da parte dell'azienda sommato ai contratti in somministrazione) è stato stabilito nella misura del 30% dei contratti a tempo indeterminato in essere al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti. La contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale applicata dall'utilizzatore può, in deroga alla previsione legislativa, stabilire percentuali differenti di utilizzo della forza lavoro a tempo determinato.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Lo staff leasing viene gestito con una regolamentazione separata, che prevede un limite quantitativo del 20% in aggiunta al 30% previsto per i contratti a termine.

DURATA MASSIMA

La durata massima del contratto a tempo determinato è pari a 24 mesi, fatta salva la possibilità per i singoli CCNL di normare diversamente tale limite.

RINNOVO CONTRATTO A TERMINE

Il cosiddetto Rinnovo contrattuale (ovvero la chiusura e riapertura di un contratto a tempo determinato tra medesimo lavoratore e medesimo datore di lavoro) porta con sé un aumento del contributo NASPI pari allo 0,5% per ogni contratto (questo significa che ogni nuovo contratto stipulato tra una stessa azienda e uno stesso dipendente avrà un aggravio di costo pari allo 0,5% per ogni nuovo contratto stipulato).

STOP AND GO

La disciplina del cosiddetto Stop and Go si riferisce all'obbligo di rispettare un intervallo di 10/20 giorni tra il termine di un contratto a tempo determinato tra dipendente e datore di lavoro e la riapertura di un nuovo contratto a tempo determinato tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro. Tale misura riguarda esclusivamente i contratti a tempo determinato stipulati direttamente tra azienda e dipendente, mentre la somministrazione di lavoro è esclusa dall'applicazione della suddetta disciplina.

BONUS ASSUNZIONI STABILI PER UNDER 35

Il bonus per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, misura strutturale introdotta dalla Legge di Stabilità 2018, aveva previsto una decontribuzione pari al 50% dei contributi previdenziali annui e comunque fino ad un tetto massimo di 3.000 euro su base annua per i primi tre anni di contratto. La misura prevedeva l'accesso a tale decontribuzione per gli under 35 per il 2018, abbassando la soglia di età massima ammissibile a 29 anni dal 2019. Il Decreto Dignità ha esteso anche al biennio 2019 e 2020 la validità della soglia dei 35 anni.

LA FLESSIBILITA' PER LE IMPRESE DI LOGISTICA

Come anticipato esistono normative che permettono alle aziende della filiera logistica di ampliare lo spazio di flessibilità concesso dalla normativa, se ne rilevano almeno due particolarmente interessanti.

Monte Ore Garantito (MOG)

Introdotta nel 2014 all'interno del CCNL delle Agenzie per il Lavoro, **lo strumento è dedicato esplicitamente ad alcuni particolari settori** (turismo, GDO, **logistica**, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni, servizi alla persona) con il fine di ricondurre alla somministrazione di lavoro altre tipologie contrattuali (lavoro intermittente, occasionale, voucher, ecc.). **Il MOG prevede una retribuzione minima garantita pari al 25% della retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo pieno prevista dal CCNL dell'utilizzatore** (quindi il 25% di 39 o 40 ore nel caso del CCNL Autotrasporti, Merci e Logistica). Il dipendente ha quindi diritto a lavorare e ad essere retribuito per le ore contrattualizzate, mentre l'azienda utilizzatrice può chiedere al dipendente di prestare lavoro aggiuntivo rispetto al monte orario concordato in fase di contrattualizzazione (con facoltà per il dipendente di rifiutare), e tutte le ore lavorate oltre tale soglia verranno retribuite come ore ordinarie fino al raggiungimento dell'orario pieno. Solo al superamento delle 39 ore settimanali le ore lavorate verranno riconosciute come straordinarie.

Limiti quantitativi

Il Decreto Dignità indica la possibilità per le aziende di **non conteggiare alcune categorie di lavoratori ai fini del calcolo delle percentuali di contratti a tempo determinato impiegabili**: le tipologie di lavoratori che rientrano in questa classificazione sono diverse e generalmente si tratta di lavoratori che non hanno avuto nel recente passato una posizione lavorativa stabile, **la platea è quindi potenzialmente ampia**.

STAFF LEASING

Da ultimo una nota relativamente allo Staff Leasing, ovvero la **somministrazione a tempo indeterminato**. Questo istituto, come visto sopra, **consente alle aziende di aggiungere al 30% di forza lavoro a tempo determinato un ulteriore 20% di forza lavoro assunta a tempo indeterminato da parte di un'Agenzia per il lavoro e inviata in missione presso l'azienda utilizzatrice**. Lo Staff Leasing è stato espressamente vietato, insieme al lavoro a chiamata, nel testo del CCNL Autotrasporti, Merci e Logistica del 2013. In fase di revisione del CCNL, a dicembre 2017, era stata ipotizzata la riabilitazione di entrambi questi istituti contrattuali, ma solo il lavoro a chiamata è stato reso libero per le aziende del settore, mentre lo Staff Leasing è rimasto di fatto vietato. **Alla luce della nuova normativa generale sul lavoro potrebbe essere opportuno rivalutare, all'interno del CCNL di settore, questo specifico istituto**: oltre ad essere stato ampiamente testato dal mercato **questo strumento contrattuale si renderebbe oggi estremamente utile e potrebbe unire la stabilizzazione dei dipendenti, indicata dal legislatore come via principale da seguire, alla necessità strutturale di flessibilità lavorativa richiesta da parte delle aziende della filiera logistica**.

A cura di Michele Savani

Division Manager Logistics Gi Group