

Roma lì 18 luglio 2023

A TUTTE LE STRUTTURE

NOTA UIL SULLE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE 85/2023 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO (DL 48/2023).

Il 5 maggio scorso è entrato in vigore il **DECRETO LAVORO (DL 48/2023)**, che ha introdotto alcune sostanziali, ed in alcuni casi preoccupanti, modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato, della somministrazione e delle prestazioni di lavoro occasionale (ex voucher). Nella fase di conversione in legge (**L.85/2023** pubblicata in G.U. lo scorso 3 luglio) sono intervenute ulteriori modifiche che peggiorano ulteriormente la disciplina di questi tre istituti.

Nell'elencare le novità introdotte contestualizzeremo, volta per volta, anche il perché delle nostre criticità.

Partiamo dall'analisi delle novità introdotte al CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

Siamo in presenza della 16° modifica intervenuta dal 2001, anno in cui è entrata in vigore la legge nazionale di recepimento della Direttiva UE 1999/70 sul contratto a tempo determinato, che oggi ha come fonte normativa nazionale di riferimento il d.lgs 81/2015 e la contrattazione collettiva.

Da quel lontano 2001 ad oggi, in Italia il ricorso al contratto a tempo determinato ha costituito la principale forma di ingresso nel mercato del lavoro, seppur la Direttiva Europea appena citata indichi che tale ruolo debba essere ricoperto dal contratto a tempo indeterminato.

Non sembra essere così in Italia, vista la media annuale, divenuta ormai costante negli anni, dei nuovi rapporti di lavoro attivati con il solo contratto a tempo determinato, che incidono per il 68% sul totale delle assunzioni annuali a fronte del 15% con contratto a tempo indeterminato. Il 65% dei rapporti di lavoro cessati nel 2022 ha riguardato contratti giunti a scadenza del termine. 1 rapporto cessato su 3 è durato al massimo 30 giorni.

Questa fotografia ci porta ad introdurre una delle novità del DECRETO LAVORO che è intervenuta in sede di conversione in legge: è stata estesa anche ai **rinnovi** la "acausalità" prevista, nei primi 12 mesi, per il primo contratto e le sue proroghe. Ricordiamo che la legge non ha mai previsto un numero massimo di rinnovi. Da ciò deriva che nei primi 12 mesi il datore di lavoro potrà effettuare, nei confronti della singola lavoratrice e lavoratore, un numero indefinito di rinnovi anche di brevissima durata ed il tutto senza apporre la causale.

Ciò porterà inevitabilmente, almeno questa è la nostra lettura, ad un aumento purtroppo elevato di rinnovi senza causale nei primi 12 mesi di contratto, mentre fino ad oggi tale obbligo era previsto. Questa novità alimenterà, a nostro avviso, il ricorso massiccio a questo contratto e alla successione di contratti a termine, con il rischio di un aumento della precarietà lavorativa e di un ulteriore

scollamento di questo istituto contrattuale dal suo utilizzo per reali esigenze temporanee. Ci sarà modo di riscontrare tale previsione nei prossimi dati ufficiali.

E' opportuno ricordare che una sentenza della Corte di Giustizia Europea del 2005, confermata da numerose recenti sentenze, ha sancito che la successione di contratti a termine non può essere utilizzata per soddisfare esigenze permanenti e durevoli, poiché ciò configura un *abuso del contratto a tempo determinato* che è vietato dalla Direttiva UE 1999/70.

Nella legge di conversione è inserita una norma transitoria che sta sollevando molteplici interpretazioni. In essa si specifica che ai fini del calcolo dei primi 12 mesi di contratto acasale e delle proroghe e rinnovi acasali che incidono in tale periodo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del Decreto Lavoro). Una parte della dottrina intravede in questa norma transitoria un azzeramento del periodo acasale già effettuato prima del 5 maggio (es: 12 mesi acasali + nuovi 12 mesi acasali tra le stesse parti). Si arriverebbe in questo caso ad un totale di 24 mesi acasali (tetto previsto dalla legge, fermi restando tetti massimi diversi previsti dalla contrattazione collettiva).

La nostra interpretazione, stando alla lettura della norma, è molto più restrittiva poiché non riteniamo che si applichi l'azzeramento del periodo pregresso. Infatti, ciò determinerebbe, a nostro avviso, il venir meno del nesso di causalità tra temporaneità ed esigenza connessa a tale temporaneità, che è la mission per cui nasce il contratto a tempo determinato. Saremmo in presenza di un evidente abuso dell'istituto ed in violazione della Direttiva UE.

La nostra attenzione ora si sposta sul tema dei temi: le causali del contratto a tempo determinato e le modifiche apportate dal DECRETO LAVORO.

Il Decreto Lavoro ha abrogato le causali previste dal Decreto Dignità e ne ha introdotte di nuove per i casi di superamento dei 12 mesi di contratto e fino ai 24:

- a) viene introdotta una causalità contrattata, da noi sempre richiesta: **“casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51”**. In questo caso la nuova disciplina sulle causali prevede che sia la contrattazione collettiva a stabilire quali siano le esigenze di ricorso al contratto a tempo determinato, con la specifica che la contrattazione collettiva debba essere quella di cui all'art. 51 d.lgs 81/2015 cioè contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU. In questo caso, quindi, il legislatore ha affidato all'autonomia collettiva di qualità (sindacati comparativamente più rappresentativi) l'individuazione delle causali, dando in tal modo risposta positiva ad una nostra richiesta. Qui la delega alla contrattazione collettiva è molto ampia, tanto da poter ritenere che laddove la contrattazione collettiva vigente contenga causali al tempo determinato, le stesse possano ritenersi compatibili anche con la nuova disciplina.

- b) alla causalità contrattata si aggiunge una causalità surrogatoria: **“in assenza delle causali contrattate di cui al punto a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti”**.

Questa innovazione crea una deflagrazione nel mercato del lavoro, poiché attraverso l'introduzione della causalità surrogata il legislatore alimenta la strada per il dumping contrattuale.

La norma dice infatti che laddove e fintanto che i contratti collettivi - stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - non definiscono le causali, possono farlo i contratti collettivi applicati in azienda (indipendentemente dalla rappresentatività) ed i contratti individuali.

E' chiaro che con questa novità, viene meno quella selezione di qualità della rappresentatività delle parti stipulanti i contratti collettivi che possono decidere sulle causali (facendo rientrare nella definizione delle stesse anche i contratti pirata), legittimando oltretutto anche la contrattazione individuale alla individuazione delle causali stesse. Ciò rischia di indebolire maggiormente la condizione di debolezza delle lavoratrici e lavoratori con contratti a termine. Questa novità trova applicazione fino al 30 aprile 2024 a significare che il legislatore ha “concesso” un termine ultimo alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di adeguarsi alla novità definendo entro questa deadline, le causali contrattuali.

- c) causale legale: **“sostituzione di altri lavoratori”** che non ha subito modificazioni.

Il Decreto Lavoro ha apportato modifiche anche alle PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE (ex voucher). Inutile ribadire la nostra posizione su questo istituto che è da sempre molto chiara: riteniamo che debba essere abrogato dal nostro ordinamento poiché non apporta alcun miglioramento rispetto al contrasto al lavoro sommerso. Anzi, produce un aumento di lavoratrici e lavoratori privi di quei diritti e tutele di cui fruirebbero qualora fossero assunti e quindi destinatari di contratti collettivi.

Veniamo però alle recenti modifiche, che hanno visto un primo step di ingresso con la Legge di Bilancio 2023 ed ora con il Decreto Lavoro. Si tratta nello specifico di un ampliamento del plafond annuo di somme complessivamente erogabili dal datore di lavoro (in questo caso definito utilizzatore) indipendentemente dal numero di lavoratrici/lavoratori (definiti prestatori di lavoro): il tetto annuo passa da € 5.000 a € 10.000 per tutti i datori di lavoro (novità introdotta dalla L. Bilancio 2023) ed arriva fino a € 15.000 se si tratta di prestazioni di lavoro rese nei settori congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento (novità inserita dal Decreto Lavoro). E' evidente che tali modifiche, che a prima vista potrebbero sembrare un nonnulla, nascondono purtroppo una

serie di pericoli di non poco conto. Innanzitutto, si tratta di modifiche sostanziali che vanno a tutto vantaggio (essenzialmente economico), dei datori di lavoro che potranno erogare tali importi annuali di compenso non gravati da tassazione ed, al contempo, potranno aumentare il bacino annuale di lavoratrici e lavoratori di cui avvalersi, senza effettuare contratti di assunzione. Siamo quindi in presenza di una privazione “legalizzata”, per questi prestatori di lavoro, dei diritti e tutele che la contrattazione collettiva riconosce ai settori di attività in cui andranno ad operare, in quanto non avranno un contratto collettivo di riferimento, non essendo la prestazione di lavoro occasionale un contratto di lavoro. Il rischio, inoltre, è la sostituzione di personale stagionale contrattualizzato, con i “voucher”.

Ricordiamo, inoltre, che con la legge di Bilancio 2023 le prestazioni di lavoro occasionale sono state estese anche alle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili.

Altra modifica a questo istituto ha riguardato l’elenco dei casi di divieto di utilizzo di prestazioni occasionali. Anche qui, dapprima la Legge di Bilancio 2023 e poi il Decreto Lavoro, hanno ridotto la portata del divieto nel seguente modo: è passato da un massimo di 5 a 10 dipendenti, il bacino massimo di dipendenti a tempo indeterminato in forza del datore di lavoro, oltre il quale è vietato utilizzare l’istituto (modifica introdotta dalla L. Bilancio 2023); questo limite si amplia fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato, nel caso di datori di lavoro che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

E’ evidente che queste modifiche sono volte, da una parte, a “supportare” le aziende del turismo, riducendo i costi legati al lavoro ed aumentando il bacino di datori di lavoro che potranno utilizzare l’istituto delle prestazioni di lavoro occasionale, ma dall’altra, escludono soprattutto giovani e donne, dalla garanzie di diritti e tutele previsti dalla contrattazione collettiva di settore, aumentando la platea dei precari e poveri.