

ENTRA IN VIGORE LA LEGGE 96/2018

SU CONTRATTI A TERMINE – INDENNIZZO LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO – CONTRASTO ALLE DELOCALIZZAZIONI

La Legge 96/2018, vigente dall' 11/8/2018, tra gli interventi normativi disciplinati, ha inserito delle modifiche alle misure previste per il ricorso ai contratti a termine, anche quelli riguardanti il contratti in somministrazione interinali, ha modificato innalzandolo l'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo e ha introdotto delle penalizzazioni alle imprese che delocalizzano le attività.

1) MODIFICHE TESTO UNICO DEI CONTRATTI DI LAVORO

Contratto a Tempo Determinato - TD - :

al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi (in precedenza il termine era di 36 mesi), lo stesso contratto può avere un termine superiore, ma comunque non può eccedere i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni :

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria,

1 bis) In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle predette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine dei 12 mesi.

Proroghe e rinnovi :

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi (prima 36 mesi) e, comunque, per un massimo di 4 volte (prima 5) nell'arco di 24 mesi (prima 36 mesi) a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (prima sesta proroga).

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro 180 giorni (prima 120 giorni) dalla cessazione del singolo contratto. Le disposizioni riportate si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Tutti gli altri articoli della Legge non modificati o sostituiti, rimangono in vigore inalterati.

Contratto a Tempo Determinato – TD per Lavoro in Somministrazione :

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23 della Legge, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. In precedenza la percentuale erano distinte tra quella prevista per il Contratto a termine (20% dei lavoratori a tempo indeterminato) e quella prevista per i lavoratori in Somministrazione che era libera o definita dal Contratto nazionale. Con la nuova disposizione la percentuale complessiva (somma di contratto a termine e contratto di somministrazione a termine), non può superare il 30% degli addetti con contratto a tempo determinato.

Tutti gli altri articoli della Legge non modificati o sostituiti, rimangono in vigore inalterati.

Contratto a Tempo Determinato – TD - Contributo addizionale:

Il contributo addizionale, previsto dal 2012 per i contratti non a tempo indeterminato, è aumentato di 0,5 % in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Il precedente contributo addizionale era pari all'1,4 della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tutti gli altri articoli della Legge non modificati o sostituiti, rimangono in vigore inalterati.

2) MODIFICA DECRETO LEGISLATIVO 23/2015 – CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il Decreto legislativo 23/2015 è la normativa che ha sostanzialmente abolito il ricorso all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori in caso di licenziamento illegittimo, dopo le modifiche a sua volta introdotte dalla Legge 92/2012. Il Decreto 23/2015 aveva definito un risarcimento di carattere economico da erogare al lavoratore anche in caso del riconoscimento da parte del Giudice della illegittimità del licenziamento.

La Legge 96/2018 ha solo modificato le cifre economiche da erogare al lavoratore, ma non è intervenuta sul ripristino dell'art 18 dello Statuto dei Lavoratori, la modifica introdotta è la seguente :

nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il datore di lavoro pagherà un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 mensilità (prima 4 mensilità) e non superiore a 36 mensilità (prima 24 mensilità), nel caso di ricorso alla conciliazione al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore una cifra pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 mensilità (prima 2 mensilità) e non superiore a 27 mensilità (prima 18 mensilità).

Tutti gli altri articoli della Legge non modificati o sostituiti, rimangono in vigore inalterati.

3) MISURE PER IL CONTRASTO ALLA DELOCALIZZAZIONE E LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

Per quanto riguarda gli aspetti riguardanti il contrasto alle delocalizzazioni gli interventi legislativi prevedono che le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato per l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito. Fuori dai casi sopra previsti e fatti salvi i vincoli derivanti dalla normativa europea, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati ai fini dell'attribuzione di un beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata dal sito incentivato in favore di unità produttiva situata al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito, in ambito nazionale, dell'Unione europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato. Per delocalizzazione si intende il trasferimento dell'attività economica specificamente incentivata.

Qualora una impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca in misura superiore al 50 per cento i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento, decade dal beneficio; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10%, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.

Da una prima verifica la Legge 96/2018 ha introdotto delle novità in positivo per quanto riguarda il ricorso al lavoro a tempo determinato, in particolare per quanto riguarda i limiti massimi temporali e quantitativi del ricorso a questa tipologia di rapporto di lavoro, mentre per quanto riguarda le altre tipologie di rapporto di lavoro non ci sono modifiche rispetto a quanto stabilito dai precedenti governi, in negativo va segnalata la reintroduzione dei voucher in agricoltura e nel turismo. Per quanto riguarda il dibattito, che pure è stato svolto in Parlamento, sul ripristino dell'art 18 dello Statuto dei Lavoratori, la Legge non è intervenuta se non per innalzare le erogazioni economiche già previste dalla precedente legislazione in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo, non tenendo così conto delle richieste riguardanti la reintegra e la tutela reale in caso licenziamento illegittimo su cui peraltro la Cgil aveva raccolto le firme per indire un referendum poi non accolto dalla Consulta .

FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI - BRESCIA