

Diritto
e rovescio

di LUCA
FAILLA



LA STRATEGIA DEL GAMBERO

ECCO GIUNTO a compimento il piano di revisione della disciplina del contratto a termine – che ha coinvolto anche la somministrazione di lavoro – voluto dal Governo. Dopo la frettolosa emanazione a metà luglio del decreto legge noto come Decreto Dignità e la sua conversione in legge ad agosto 2018, la data dell'entrata a regime della riforma è il 1 novembre 2018. A compimento del percorso la Circolare del ministero del Lavoro di questi giorni che fornisce alcune (forse poche) precisazioni che aumentano le non poche difficoltà pratiche introdotte dal decreto. Mi riferisco in particolare al regime delle proroghe e dei rinnovi, al regime transitorio e ai limiti quantitativi. La Circolare precisa che la causale è sempre necessaria ogniqualvolta sia previsto il superamento del limite dei 12 mesi, quindi anche nelle ipotesi, ad esempio, in cui la proroga intervenga in relazione ad un contratto di durata inferiore al predetto limite ma la cui durata complessiva superi, proprio per effetto della proroga, il limite dei 12 mesi. Tale precisazione va letta congiuntamente a quella relativa al periodo transitorio laddove si specifica che la previsione del 1° novembre 2018, quale data prevista per l'applicazione delle novità in materia di proroghe e rinnovi aveva la finalità di sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso al 31 ottobre 2018 alla

fino a 12 mesi. Tali contratti saranno difficilmente prorogabili perché le nuove causali sono di difficile applicazione pratica e che in caso di successione di un contratto a termine con un contratto di somministrazione di lavoro presso lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, a partire dal 12 agosto 2018, il datore di lavoro dovrà in ogni caso avere cura di monitorare il numero complessivo dei contratti già stipulati e in corso, con le comprensibili difficoltà organizzative.

* Giuslavorista, avvocato
e co-founder LabLaw

© RIPRODUZIONE RISERVATA



immediata applicazione dei nuovi limiti. Ma altresì a quella in cui si afferma che l'indicato periodo transitorio debba trovare applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, dimenticando che resta tuttora valida per la somministrazione di lavoro la possibilità, per la contrattazione collettiva, di prevedere specifici casi e durate

delle proroghe. Il che si tradurrà in una complicazione per tutti, specie considerando l'introduzione del limite quantitativo del 30% per i lavoratori assunti, presso l'utilizzatore, sia con contratto a tempo determinato sia con contratto di somministrazione di lavoro.

QUALI conseguenze è dato trarre dall'entrata a regime della riforma? Che vi è certezza al momento di poter stipulare contratti a termine e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata massima, ciascuno,

