FLC CGIL
federazione lavoratori della conoscenza

Commento al decreto legge 87 del 12 luglio 2018 (*decreto dignità*) convertito nella legge 96 del 9 agosto 2018

cosa prevede il decreto	*le nostre valutazioni*
L'art. 1 opera una serie **modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato** contenute nel DLgs 81/15 (articoli 19, 21 e 28). In particolare: **a)** **al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi** (finora erano 36). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, **l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto** **b)** Il contratto può avere una **durata superiore, ma comunque non oltre i 24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**: 1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, 2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori; 3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. **c)** in caso di stipula di un **contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle esigenze (causali) indicate al punto b), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi **d)** la **durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una **successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 24 mesi**. **e)** Il contratto può essere **rinnovato** solo in presenza delle causali indicate al punto b). In caso di violazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. L'atto scritto contiene la specificazione delle causali. **f)** Il contratto può essere liberamente **prorogato** nell'ambito dei primi 12 mesi	L'intervento sui tempi determinati è sicuramente un **segnale positivo**. Tuttavia esso **non è sostenuto né da un intervento organico** finalizzato a ridisegnare le regole del mercato del lavoro né da disposizioni per combattere, ad esempio, i falsi tirocini o le false partite iva. La condivisibile introduzione di una **fase transitoria**, rischia di **generare confusione** per la complessa gestione dei contratti stipulati prima o dopo il 13 luglio o rinnovati o prorogati prima o dopo il 31 ottobre. Come è noto nei **CC.CC.NN.LL. dei settori non statali della conoscenza** il tema delle durate, dei rinnovi, delle proroghe dei contratti a tempo determinato è stato ampiamente affrontato. La FLC CGIL, insieme alle altre organizzazioni sindacali, è impegnata **a verificare la validità di tali disposizioni contrattuali** in presenza del nuovo quadro normativo, con l'obiettivo di **garantire** per il personale in servizio la realizzazione di **effettivi processi di stabilizzazione** e di lotta al precariato e, per gli studenti, **la continuità didattica**. Ricordiamo, infine, che le norme sui tempi determinati del DLgs. 81/15 come modificate dal D.L. 87/18, **non si applicano**: • al **personale docente ed ATA** per il conferimento delle supplenze • ai **contratti stipulati ai sensi della Legge 240/10** (*Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*).

e, successivamente, solo in presenza delle causali indicate al punto b). Conseguentemente l'indicazione delle causali è necessaria quando il termine complessivo delle proroghe eccede i 12 mesi. In caso di violazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. **Il termine del contratto può essere prorogato**, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. Il contratto può essere **prorogato per un massimo di quattro volte** nell'arco di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga**. **g) È elevato da 120 a 180 giorni il termine per l'impugnazione** del carattere a tempo determinato del contratto di lavoro. **h)** Le norme introdotte dal decreto legge si applicano: a. ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo il 13 luglio 2018 b. ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018. **i) Per le pubbliche amministrazioni continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti** anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto legge 87/18.	
L'art. 1 bis introduce una nuova norma di **riduzione contributiva** per i datori di lavoro privato in caso di contratto a tutele crescenti (per il 2019 e il 2020) **per i lavoratori, mai assunti a tempo indeterminato, fino a 35 anni di età, per 36 mesi.** La riduzione è pari al **50 per cento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per il medesimo rapporto, con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nel **limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.	Continuiamo a ritenere **poco convincente** la politica degli incentivi temporanei sul tempo indeterminato. **Pochi i benefici a fronte della grande quantità di risorse utilizzate.** Ricordiamo che tra le **riduzioni contributive** è attualmente prevista quella pari al 100 per cento della medesima base contributiva per le assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro** (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato

L'articolo 2 opera alcune modifiche in tema di somministrazione di lavoro. In particolare: • viene introdotta una norma per combattere la **somministrazione fraudolenta** • si introduce un **limite percentuale del 30% per tempo determinato e somministrazione a tempo determinato** (salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore) • si specifica che con riferimento ai limiti di durata, alle causali ed ai presupposti per i rinnovi e le proroghe, alla forma del contratto, al termine di decadenza per l'impugnazione del contratto medesimo, trovino **applicazione soltanto nei confronti dell'utilizzatore.**	Le disposizioni approvate pur intervenendo su **evidenti contraddizioni** della previgente normativa, rischia di **ingenerare un effetto opposto** a quello voluto dal legislatore perché si regolamenta in modo restrittivo il lavoro in somministrazione a tempo determinato, lasciando inalterata la disciplina per la somministrazione a tempo indeterminato.
L'art. 2bis opera una serie di modifiche delle disposizioni in tema di prestazioni occasionali (voucher). Tra le altre ricordiamo che viene **introdotta una norma** che, nell'ambito delle **aziende alberghiere e delle strutture ricettive** che operano nel settore del turismo, **amplia ulteriormente la possibilità di utilizzare tale tipologia contrattuale** nei confronti degli **studenti con meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università. Infatti anche alle **imprese che hanno alle proprie dipendenze fino ad otto dipendenti** (non più fino a cinque) è consentito utilizzare il contratto di prestazione occasionale.	**Quello sulle prestazioni occasionali è l'intervento più regressivo di tutto il provvedimento** Si continua ad inseguire la **logica del lavoro mordi e fuggi**, poco retribuito e dequalificato, che svilisce competenze e professionalità, che propone questo lavoro come soluzione per settori strategici per l'economia del Paese quali il turismo e l'agricoltura. Si tratta di **un'idea sbagliata per i lavoratori e pericolosa per il Paese**. È ora di dire basta al lavoro povero e che non offre prospettive.
L'articolo 3 tratta di Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato Il **comma 1** eleva i limiti minimi e massimi di mensilità da corrispondere al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, portandoli rispettivamente da 4 a 6 e da 24 a 36. Il **comma 1-bis** modifica i limiti minimo e massimo del **numero di mensilità** che il datore di lavoro può offrire al lavoratore come somma pattuita in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro che si intende concludere, portandoli rispettivamente da 2 a 3 e 18 a 27.	Le disposizioni introdotte **evitano di affrontare quelli che sarebbero stati i veri punti di svolta** rispetto alle norme vigenti: **la reintroduzione della reintegra e il superamento del DLgs 23/15 sul contratto a tutele crescenti**. In questo senso l'innalzamento delle mensilità per il risarcimento rappresenta sicuramente un aspetto positivo, ma **non può essere considerata una misura che risponde a criteri di giustizia e proporzionalità**.

Il **comma 2 aumenta di 0,5 punti percentuali il contributo previdenziale addizionale**, a carico del datore di lavoro, concernente i rapporti di lavoro subordinato a termine nel settore privato (articolo 2, comma 28, della legge n. 92 del 2012), da corrispondere in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (anche in regime di somministrazione). Attualmente tale contributo è pari all'1,40%.	
Articolo 4 – vertenza Diplomati magistrali La legge interviene sulla vertenza dei diplomati magistrali ante 2001/2002, destinatari della sentenza dell'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato dello scorso 20 dicembre, ai quali è stato definitivamente negato l'accesso e/o la permanenza nelle GaE, dalle quali si attinge per il ruolo. Al fine di garantire il corretto avvio dell'anno scolastico, la legge stabilisce una sospensione dell'applicazione della sentenza di 120 gg. dalla notifica, pertanto: - i diplomati magistrali presenti nella GaE saranno assunti in ruolo con riserva, per cui, dopo l'esecuzione delle sentenze, il loro contratto sarà trasformato in una supplenza al 30/06/2019; - i diplomati magistrali individuati come titolari di una supplenza annuale al 31/08, dopo l'esecuzione delle sentenze, avranno la trasformazione del contratto di una supplenza al 30/06/2019. La legge prevede inoltre che il MIUR bandisca per i ruoli dell'Infanzia e della Primaria due concorsi, uno ordinario e uno straordinario. Il **concorso straordinario** sarà riservato ai diplomati magistrali entro l'a.s. 2001/2002 ed ai laureati in scienze della formazione primaria che abbiano svolto almeno due anni (180 gg anche non consecutivi) di servizio presso le scuole statali nell'ultimo ottennio (le due annualità possono anche non essere consecutive). Il **concorso ordinario** sarà invece rivolto a tutti gli abilitati, quindi ai diplomati magistrali entro l'a.s. 2001/2002 ed ai laureati in Scienze Formazione Primaria, senza il requisito delle due annualità.	Le misure contenute nel decreto dignità non risolvono il **problema dei diplomati magistrali**, anzi rendono la loro posizione ancora più precaria dal momento che prevedono la stipula di contratti, anche per gli insegnanti già passati di ruolo, con il termine del 30 giugno 2019. La soluzione adottata risulta poco dignitosa per i tanti docenti che aspettavano una risposta definitiva dal nuovo Governo che di fatto "licenzia" il 30 giugno 2019 migliaia di docenti già di ruolo. Questo provvedimento ha immediatamente un impatto gravoso anche sul lavoro delle Scuole, che dovranno provvedere alla gestione dei contratti convertiti in corso d'anno nonché al reinserimento dei diplomati magistrali in seconda fascia d'Istituto, con conseguente sovraccarico di lavoro sulle segreterie scolastiche. Senza contare gli arretramenti che ci saranno per il prossimo anno scolastico: il conferimento delle supplenze da graduatorie di Istituto costituirà un maggiore onere amministrativo per le Scuole, non garantirà agli alunni la continuità del diritto di apprendimento e non garantirà ai supplenti gli stessi diritti e certezze lavorative derivanti dalle nomine da Graduatorie ad Esaurimento provinciali, come ad esempio il termine dei contratti al 31 agosto.
Articolo 4-bis – abolizione del co.131 art.1 della legge 107/2015 Abrogando questo comma è abrogato il divieto di attribuire supplenze su posti vacanti e disponibili (quelle al 31/08) al personale sia docente sia ATA con 36	Inserito all'interno della cosiddetta riforma della "Buona scuola", il comma 131 era stato lo **strumento per aggirare la direttiva europea sul rinnovo dei contratti a tempo determinato**: veniva recepito il limite dei 36 mesi, senza

mesi di servizio dall'1 settembre 2016.	accompagnarlo con misure sufficienti a garantire l'assunzione di quelle migliaia di lavoratori, docenti, educatori e ATA, che al momento dell'approvazione della legge avevano già accumulato anni e anni di precariato alle spalle. È vero che la legge 107/15 aveva previsto un piano straordinario di assunzioni, ma esse hanno riguardato solo i docenti presenti nelle GAE, mentre migliaia di insegnanti che lavoravano da anni con le graduatorie d'istituto e migliaia di figure di personale educativo ed ATA sono stati completamente esclusi. Riteniamo l'**abolizione del comma 131 un provvedimento che va nella direzione giusta**, ma per essere efficace esso deve accompagnarsi a un **piano di assunzioni** che riduca la forbice tra organico di diritto e organico di fatto e permetta di assumere su quei posti sui quali da anni si avvicendano lavoratori precari. La differenza tra organico di diritto e organico di fatto non ha ragione di esistere se non per numeri molto ridotti e per esigenze temporanee. Essa è stata creata dai centri ministeriali ai soli fini del risparmio, senza badare alla qualità della scuola che invece vuole continuità e stabilità. A fronte delle 57.322 assunzioni di docenti, 46 per il personale educativo e 9.838 di personale ATA, rimangono ulteriori **9.000 posti circa** (973 posti di personale docente, quasi 320 educatori, 7.073 ATA) **liberi o disponibili da assegnare a supplenti**, che potrebbero trasformarsi in contratti a tempo indeterminato, garantendo continuità didattica e funzionamento efficace delle scuole. Senza contare i posti in organico di fatto che saranno autorizzati a fronte dell'effettiva necessità delle scuole: si tratta di circa 45.000 ulteriori cattedre di posti di sostegno e circa 6.000 posti.