

Rassegna del 17/12/2018

LAVORO

17/12/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Intervista a Gabriele Borgia - Le aziende cercano figure specializzate «Data Scientist, ma anche saldatori Evidenziare i propri punti di forza»	Ropa Andrea	1
17/12/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Diritto & rovescio - Salario minimo su base regionale	Rotondi Francesco	2
17/12/2018	Italia Oggi Sette	Con il proliferare degli accordi nazionali c'è il rischio di una riduzione dei diritti - Groviglio contratti - Troppi contratti, meno diritti	Cirioli Daniele	3
17/12/2018	Italia Oggi Sette	Scelti & Prescelti - Cala l'interesse a lavorare in Uk	...	6
17/12/2018	Italia Oggi Sette	Scelti & Prescelti - Neolaureati italiani tra i meno pagati	...	7
17/12/2018	Italia Oggi Sette	La formazione segue il business	Floris Franca	8
17/12/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	Diritto del lavoro I contratti a termine - 1 - Nei rapporti a tempo la stretta cella causale	Barbieri Francesca	10
17/12/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	I contratti a termine - 2 - Durata massima di 24 mesi solo per esigenze comprovate	Bosco Alberto - Tschöll Josef	11
17/12/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	I contratti a termine - 3 - Regole, alternative ec eccezioni alla nuova normativa	Bosco Alberto - Tschöll Josef	13
17/12/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	I contratti a termine - 4 - Precedenza nelle assunzioni per chi lavora da più di 6 mesi	Bosco Alberto - Tschöll Josef	15
17/12/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Online - Onlus, tutte le verifiche per il cambio di veste	Bellicini Laura	17

ECONOMIA

17/12/2018	Corriere della Sera	Come cambia la manovra	Salvia Lorenzo	18
17/12/2018	Corriere della Sera	Il piano per convincere la Ue - Tensioni al vertice, poi l'accordo «Le coperture per il 2,04% ci sono»	Martirano Dino	21
17/12/2018	Corriere della Sera	Le ragioni (vere) del patto - La Ue resta scettica e teme l'impatto della legge di Bilancio sui mercati	Fubini Federico	23
17/12/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Noi & Bruxelles il buio oltre i numeri	Daveri Francesco	25
17/12/2018	Sole 24 Ore	Corsa delle partite Iva alla flat tax - Partite Iva, corsa alla flat tax del 15% ma pesano gli ostacoli all'accesso	Dell'Oste Cristiano - Parente Giovanni	27
17/12/2018	Repubblica	Il commento - La posta in gioco sulla manovra	Messori Marcello	30
17/12/2018	Repubblica Affari&Finanza	Il commento - Spesa in deficit una questione di moltiplicatori - L'incognita moltiplicatori	Travaglini Giuseppe	31
17/12/2018	Giornale	Manovra dimezzata, mancano 3 miliardi - Governo diviso su 3 miliardi Nel mirino le pensioni d'oro	De Francesco Gian_Maria	33
17/12/2018	Libero Quotidiano	Gli italiani non hanno debiti Scialacquano solo i politici - Italiani senza debiti I politici scialacquano	Facci Filippo	35
17/12/2018	Libero Quotidiano	Ma nel nostro Paese i giovani vivono sempre sulle spalle dei genitori	...	38
17/12/2018	Il Fatto Quotidiano	Sulle bollette la stangata arriva a Natale - Bollette, rincari sotto l'albero Salta il bonus automatico	De Rubertis Patrizia	39
17/12/2018	Foglio	La folle corsa verso il burrone - Chi comanda in Italia	Valentini Valerio	41
17/12/2018	Sole 24 Ore .professioni	Commercialisti, avvocati e notai: le regole ad hoc - E-fattura ad hoc per notai, avvocati e commercialisti	Forte Nicola - Uva Valeria	51
17/12/2018	Sole 24 Ore Scenari	Economia, lavoro e sociale: Nord e Sud a confronto	...	52
17/12/2018	Stampa Tuttosoldi	Da gennaio obbligo di fattura elettronica Artigiani e professionisti non sono pronti	Riccio Sandra	53

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

17/12/2018	Tempo	Ecco come migliorare la pubblica amministrazione	...	54
17/12/2018	Italia Oggi Sette	Ruolo anche per la p.a.	...	55
17/12/2018	La Verita'	Lettera. Le pratiche della Pa vanno velocizzate usando la tecnologia	Ridinò Giovanni	56

Le aziende cercano figure specializzate «Data Scientist, ma anche saldatori Evidenziare i propri punti di forza»

Secondo uno studio di Jobtome il 65% degli italiani consulta le offerte di lavoro da agenzie e il settore più ricercato è la Gdo. I consigli del Ceo Gabriele Borga

Andrea Ropa
■ MILANO

ASTRONAUTA, ingegnere o avvocato? Macché. Con una buona dose di pragmatismo gli italiani alla ricerca di un'occupazione guardano a supermercati e grandi magazzini. Lo ha rilevato Jobtome, società leader nel campo del recruitment online, che ha messo sotto la lente d'ingrandimento le ricerche dei propri utenti per capire in quali settori cercano lavoro e quali aziende preferiscono. Studiando il comportamento di oltre 4 milioni di persone dal primo gennaio al primo dicembre 2018, è emerso come essi preferiscano affidarsi alle agenzie per il lavoro. Oltre il 65%, infatti, consulta un'offerta proveniente da un'agenzia, contro il 35% che invece valuta le offerte dirette delle aziende.

IL MAGGIOR interesse, in termini di numero di ricerche, lo hanno riscosso le aziende della Gdo, con Esselunga in testa (8% delle preferenze), seguita da Ikea (6%) e Lidl (4%). Subito dopo i player della grande distribuzione, gli italiani hanno dimostrato interesse per il settore bancario e finanziario, con Unicredit e Deloitte in

pole position. L'analisi di Jobtome (13 milioni di ricerche di lavoro al mese nei 34 paesi dove il servizio è attivo, di cui più di un milione in Italia) dimostra che, al di là dei settori, gli italiani nella fase di job search cercano una soluzione semplice, intuitiva e personalizzata.

«**LE AGENZIE** attive nel campo del job recruitment – commenta Gabriele Borga, Ceo di Jobtome – diventano quindi attori fondamentali per far incontrare i talenti e le aziende in un mercato, come quello del lavoro, che cambia ogni giorno, rivoluzionando le strategie di gestione del personale».

Quali sono queste strategie alla luce delle ultime tendenze del mercato del lavoro?

«Per avere maggiore flessibilità, sempre più aziende decidono di appoggiarsi alle agenzie per il lavoro. Queste ultime partono sempre dalla definizione delle esigenze aziendali, per poi passare alla fase di scouting e selezione. I potenziali talenti individuati sostengono poi dei colloqui al fine di valutare hard e soft skills. La compatibilità con i valori aziendali risulta decisiva ai fini dell'inserimento o meno di un candidato».

Quali sono i profili più ricercati?

«Considerando l'ampia base dati di cui disponiamo dai 34 paesi in cui Jobtome è attiva, è possibile notare due principali filoni nel mercato del lavoro. Da una parte le professioni in ambito IT e Tech, con figure quali Data Scientist, Data Engineer, Cloud DevOps e Cyber Security Officer, che sono sempre più richieste dalle aziende anche tradizionali. Dall'altra, si evidenzia la crescita di domanda di figure specializzate che non richiedono necessariamente un background universitario: tra queste in Italia si parla principalmente di badanti, OSS, saldatori, fabbri, meccanici, addetti alle centrali elettriche e autisti».

Quali consigli darebbe a chi deve affrontare una selezione e a chi è alla ricerca di un'occupazione?

«Il suggerimento principe che mi sento di dare a chiunque sia alla ricerca di un impiego è presentare al meglio i propri punti di forza, preparando una sintesi completa delle proprie qualità ed esperienze passate, raccontandosi con onestà e tenendo ben presente quali potrebbero essere i successivi sbocchi di carriera nel medio-lungo termine».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un mercato in cambiamento

«Le agenzie di job recruitment sono oggi attori fondamentali per far incontrare i talenti e le aziende in un mercato che cambia ogni giorno»

Professioni tradizionali

«In Italia cresce la domanda di figure specializzate che non richiedono necessariamente un background universitario»

I consigli dell'esperto

«Al colloquio raccontarsi con onestà, tenendo ben presente quali potrebbero essere i successivi sbocchi di carriera nel medio-lungo termine»



**Diritto
& rovescio**

di **FRANCESCO
ROTONDI (*)**



SALARIO MINIMO SU BASE REGIONALE

IN QUESTI giorni si è tornato a parlare di salari sulla base dell'ultimo rapporto di Job Pricing in cui si fa una fotografia della condizione salariale italiana in relazione anche alle differenze territoriali. Uno dei temi principali da affrontare è proprio il legame del salario al territorio di appartenenza in cui il vero indiziato è il salario minimo su base nazionale. Un meccanismo che nella realtà produce disuguaglianza, ossia il contrario di quello che dovrebbe fare. Mi spiego. La nostra Costituzione attribuisce alle parti sociali un compito e una responsabilità di grande rilevanza: ossia la determinazione di un sistema di diritti e doveri all'interno del rapporto di lavoro e per il tramite delle relazioni industriali. Tra i principali temi lasciati alle parti sociali vi è la determinazione dei minimi salariali da applicare al rapporto di lavoro nei vari settori economico-produttivi di appartenenza. E' quindi il contratto nazionale che stabilisce un minimo salariale uguale per tutti e su base, appunto, nazionale. La conseguenza di tale centralizzazione è la disuguaglianza del reale potere d'acquisto dei salari dei dipendenti rispetto ai differenti territori di residenza caratterizzati da un costo della vita diversificato. La centralità del contratto nazionale anche nella determinazione dei salari minimi non tiene conto delle differenze connesse al potere d'acquisto da regione a regione e da città a città con

conseguente squilibrio del salario reale. Da tempo ho sollevato la necessità di una legge che introduca

l'individuazione dei minimi salariali su base regionale e territoriale. L'esigenza di differenziare i minimi salariali su base territoriale è soprattutto un'esigenza di concreta applicazione del dettato Costituzionale laddove parla del lavoro quale strumento per realizzare «un'esistenza libera e dignitosa».

CI SONO molte esperienze estere che ci confortano in questo senso. In Germania (nella foto la cancelliera Angela Merkel) da un punto di vista economico e sociale si è potuto apprezzare che la differenziazione territoriale basata su indici collegati al costo della vita nonché alla produttività ha consentito un riequilibrio di eguaglianza e giustizia sociale con effetti positivi sia in termini di recupero di efficienza produttiva che di occupazione. Ecco perché in assenza di una condivisione sul cambio di rotta, occorre un provvedimento normativo simile a quello dei contratti di riallineamento.

(*) Giuslavorista, avvocato e co-founder di LabLaw

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Con il proliferare
degli accordi
nazionali c'è
il rischio di una
riduzione dei diritti
a pag. 41*

*Rischio di condotte sleali e riduzione dei diritti dei lavoratori
con la proliferazione degli accordi nazionali*

Groviglio contratti

L'analisi nel rapporto del Cnel sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva

Troppi contratti, meno diritti Con la proliferazione dei ccnl il rischio di condotte sleali

Secondo il Cnel, per combattere i contratti «pirata» servono un report univoco e un sistema di classificazione degli accordi che consenta di identificare senza ambiguità il testo ufficiale, sottoscritto e depositato secondo una procedura definita, di ogni accordo nazionale applicato in ciascun settore

DI DANIELE CIRIOLI

È caos nella contrattazione collettiva. Sono 761 i contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) vigenti nel settore privato, secondo il censimento del consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) al 15 novembre. Di questi solo 261 contratti risultano codificati sia dal Cnel e sia dall'Inps, cioè applicati dalle imprese (l'Inps li codifica tramite le

denunce contributive mensili Uniemens); la restante quota di 500 contratti, invece, è ignorata essendo sconosciuta all'Inps perché nessun datore di lavoro ha dichiarato di applicarlo. A evidenziarlo, tra l'altro, è il XX «Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva», elaborato dal Cnel in collaborazione con Anpal e Inapp. La proliferazione dei contratti collettivi, secondo il Cnel, prende il via nel nuovo millennio con accelerazione nel 2006 ed esplosione dal 2011. Il rischio di questo esagerato pluralismo contrattuale è la messa in pratica di condotte sleali (c.d. contratti pirata), per rendere più convenienti (cioè meno onerose) alle imprese, non tanto o non solo le retribuzioni (i minimi) quanto le altre condizioni contrattuali. Ad esempio mentre nei Ccnl firmati dai sindacati tradizionali (Cgil, Cisl, Uil e Ugl) il lavoro straordinario è

premiato con una maggiorazione del 20-25% per le prime due o tre ore e al 30-50% per le ore successive, nei Ccnl di altre sigle sindacali la maggiorazione non va oltre il 15%. Lo stesso succede per il lavoro straordinario festivo: maggiorazione del 50-55% nei Ccnl delle sigle sindacali tradizionali, non oltre il 30% negli altri casi.

Manca una regolamentazione. Qual è la ragione della pro-



liferazione degli accordi nazionali? Secondo il Cnel è la mancanza di una regolamentazione chiara e definitiva, a cominciare dalla risoluzione della questione della rappresentatività sindacale. Nell'attuale disciplina normativa, infatti, è impossibile impedire a un'associazione di autodefinirsi rappresentativa e di concludere accordi nazionali negli stessi settori già coperti da altri accordi nazionali firmati da organizzazioni concorrenti (che magari risultano meno vantaggiosi alle imprese), perché non esistono, per i sindacati, norme che fissino una soglia minima di rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale (cosa che avviene nel settore pubblico). Peraltro, i datori di lavoro privati (discorso diverso vige nel settore pubblico, dove la questione è invece regolamentata dalla legge) non hanno l'obbligo di applicare in azienda un determinato Ccnl. Per contro, poi, in questa situazione di anarchia contrattuale, le riforme degli ultimi anni in materia di lavoro hanno tutt'altro che trascurato il ruolo delle relazioni industriali, rimettendo a esso l'attuazione di parti importanti delle novità, incluse quelle che prevedono il miglioramento della produttività aziendale attraverso la distribuzione a lavoratori e imprese di incentivi a carico dello stato. Questa delega normativa, anzi, può essere stata la causa di una «concorrenza serrata» fra i diversi Ccnl, perché attraverso gli accordi di primo e secondo livello è disciplinata una notevole quantità di aspetti che riguardano la produttività, la qualità e l'organizzazione del lavoro, oltre a quelli di carattere retributivo; concorrenza non solo fra diversi Ccnl (cioè fra associazioni di categoria che si accreditano come «nazionali»), ma anche all'interno dei settori produttivi e, in modo particolare, nelle zone incerte di confine fra un settore e l'altro. Tanto per rendere l'idea a settembre 2018 risultavano censiti 226 accordi nazionali sotto la voce «Commercio», 67 sotto la voce «Trasporti», 110 sotto la voce «Enti e istituzioni private».

Manca un sistema di monitoraggio.

Secondo il Cnel una lotta ai contratti col-

lettivi pirata che faciliti l'emersione delle possibili pratiche di concorrenza sleale fra imprese, richiede innanzitutto la disponibilità di un report univoco e di un sistema di classificazione degli accordi che consenta di identificare senza ambiguità il testo ufficiale, sottoscritto e depositato secondo una procedura definita, di ogni accordo nazionale applicato in ciascun settore. Il che appare impossibile allo stato della disciplina attuale. Infatti, sono almeno otto le pubbliche amministrazioni che detengono una banca dati nazionale sulla contrattazione collettiva e tra esse mancano norme di raccordo e di interscambio d'informazioni: Cnel (settore pubblico e privato), ministero del lavoro (settore privato), **Inps** (settore privato), Ispettorato nazionale del lavoro (settore privato), Anpal (settore privato), Istat (settore pubblico e privato), Aran (settore pubblico), cortei dei conti (settore pubblico). Tralasciando il settore pubblico (che, come detto, è dotato di un sistema di verifica della rappresentatività definito dalla legge), in quello privato il confronto fra i contenuti delle banche dati, nei limiti di accessibilità consentiti, evidenzia la disomogeneità dei criteri che sottendono alla loro implementazione, anche in ragione dei diversi obiettivi istituzionali ai quali rispondono. Primo passo, dunque, è rendere operativo un sistema unico, trasparente e accessibile, di deposito e codifica dei documenti sottoscritti dalle associazioni di rappresentanza a livello nazionale. Secondo il Cnel serve una piattaforma digitale nella quale i firmatari effettuino, una tantum e secondo una procedura condivisa ai fini di certezza del diritto, il deposito degli accordi e il pacchetto minimo di elementi che ne definiscano la «carta di identità» (fra i quali l'esatta indicazione delle associazioni di categoria firmatarie nonché delle confederazioni o associazioni nazionali di riferimento). **L'Inps**, per esempio, ottiene le informazioni perché riscuote dai datori di lavoro i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti; infatti, queste informazioni (relative al Ccnl applicato dall'azienda, al numero di lavoratori interessati, al relativo monte retributivo

ecc.) sono fornite mensilmente dai datori di lavoro tramite Uniemens. È ovvio che **L'Inps** utilizza un proprio sistema per la codifica dei Ccnl che è funzionale all'attività di verifica contributiva.

A rischio le condizioni contrattuali.

Il fenomeno della proliferazione dei contratti collettivi pone una serie di interrogativi, primo dei quali l'identificazione di possibili parametri che consentano di selezionare, fra i diversi contratti che afferiscono a un medesimo settore, il contratto leader, quello che possa costituire il benchmark utile anche ai fini giudiziali. Ancora più delicato è verificare le ipotesi di dumping contrattuale, ovvero se, in assenza di una normativa che fissi per via legislativa il livello del salario minimo, il fenomeno della proliferazione dei contratti da parte di soggetti anche inediti lasci intravedere la pratica di una sorta di «gioco al ribasso», finalizzata a una riduzione del costo del lavoro esercitata attraverso l'erosione dei minimi retributivi e altre condizioni contrattuali. Il Cnel ha operato una lettura dei dati ed elementi dei vari contratti collettivi da cui è emerso che la remunerazione tabellare sottoscritta dalla maggior parte delle nuove organizzazioni sindacali presenta importi in linea di massima «allineati» a quelli previsti dai contratti firmati dai sindacati confederali: in alcuni casi coincidenti, in altri di poco inferiori, in altri ancora addirittura superiori. Ciò che invece fa la differenza sono le altre condizioni contrattuali. Qualche esempio:

a) maggiorazioni della paga oraria per le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario, cioè le 40 ore settimanali: nei Ccnl firmati dai sindacati tradizionali (Cgil, Cisl, Uil e Ugl) le ore di lavoro straordinario sono maggiorate del 20-25% per le prime due o tre ore di lavoro e al 30-50% per le ore successive; in cinque dei 14 contratti nazionali siglati dalle altre sigle sindacali le percentuali limite non vanno oltre il 15% e la metà di questi accordi non prevede maggiorazioni ulteriori al superamento della soglia delle due o tre ore, ovvero stabilisce percentuali irrisorie;

b) lavoro straordinario festivo: nei contratti firmati dalle

organizzazioni maggiori è premiato con maggiorazioni tra il 45 e il 55%; eccetto un unico caso (che prevede maggiorazioni al 65%), gli altri accordi risultano per la metà dei casi conformi alle percentuali di riferimento (oscillanti tra il 45 e il 50%), mentre per l'altra metà riducono significativamente la retribuzione oraria con percentuali intorno al 30%.

—© Riproduzione riservata—■

La contrattazione nazionale

Settori	Ccnl depositati ⁽¹⁾	Ccnl vigenti	Ccnl in archivio
Agricoltura	7	52	191
Chimici	9	33	264
Meccanici	9	32	129
Tessili	0	31	296
Alimentaristi-Agroindustriale	3	40	210
Edilizia	7	73	251
Poligrafici e Spettacolo	3	42	333
Commercio	22	226	591
Trasporti	6	67	625
Crediti e Assicurazioni	0	31	422
Aziende di Servizi	4	42	209
Amministrazione pubblica	0	20	367
Enti e Istituzioni private	2	110	329
Altri vari	5	85	157
Totale	77	884	4.374

(1) Terzo trimestre 2018

SCELT & PRESCELTI**Cala l'interesse
a lavorare in Uk**

Cala l'interesse da parte degli europei a lavorare nel Regno Unito. Fanno eccezione italiani, spagnoli e francesi. E quanto emerge dalle ultime analisi di Indeed, sito numero 1 al mondo per chi cerca e offre lavoro. Rispetto al 2015, le candidature per posizioni basate nel Regno Unito provenienti da oltre confine sono diminuite del 14%. Il calo, iniziato in concomitanza con la perdita di valutazione della sterlina e lo sviluppo di altri mercati del lavoro più attrattivi, è stato acuito dalle paure legate alla Brexit.



SCELT & PRESCELTI**Neolaureati italiani
tra i meno pagati**

I giovani italiani che affrontano il mercato del lavoro con una laurea magistrale o un dottorato percepiscono al primo impiego uno stipendio massimo di circa € 32.637, il 33% in più rispetto a chi ha concluso la propria carriera scolastica con un diploma (€ 24.569). Tuttavia rispetto agli altri paesi europei con un'economia comparabile, l'Italia è in affanno. Un neolaureato tedesco può raggiungere € 54.351 l'anno, il 66% in più di un collega italiano, un francese € 43.325 (+25%). Sui livelli dell'Italia si attesta invece la Spagna con un salario massimo di € 30.598. Sono alcuni dei dati che emergono dall'ultimo Starting Salaries Report di Willis Towers Watson. I ruoli più remunerativi per i neolaureati si dimostrano quelli commerciali con uno stipendio massimo di € 33.694.



Le molteplici cambiamenti del mercato rendono continuo l'aggiornamento in Randstad

La formazione segue il business

Percorsi predisposti in base alle esigenze contingenti

DI FRANCA FLORIS

C'è chi fa del lavoro il proprio lavoro. E si mette a disposizione degli aspiranti lavoratori per aiutarli a trovare il primo impiego, oppure per riqualificarli e sostenerli nella ricerca di una nuova occupazione o, ancora, per formarli e indirizzarli al meglio verso i settori in crescita e verso le figure professionali più richieste. Tra questi, ci sono i 2.195 dipendenti di Randstad Italia, Agenzia per il Lavoro specializzata nella ricerca, selezione, formazione e somministrazione di personale. È la seconda agenzia in Italia (Parte del gruppo multinazionale Randstad N.V., fondato ad Amsterdam nel 1960), con sede centrale a Milano e 275 filiali distribuite su tutto il territorio nazionale. «Essere un'agenzia per il lavoro, un player che si occupa di risorse umane», spiega Valentina Sangiorgi, human resources director di Randstad Italia, «ci «obbliga» a prestare molta cura a quelle che abbiamo al nostro interno. A cominciare dall'ispirarle e renderle più credibili e forti sul mercato». L'engagement e la soddisfazione dei dipendenti, sottolinea anche il rapporto sulla sostenibilità 2017, «sono la prima garanzia di continuità e prosperità della nostra azienda, sovrapponendo così sostenibilità economica e sostenibilità sociale. Se da un lato infatti prenderci cura delle nostre persone è un comportamento responsabile, è proprio questa cura che ci consente di garantire la creazione di valore sostenibile nel tempo».

Si inizia dalla selezione. Le risorse inserite in azienda (lo scorso anno sono state 390, in prevalenza neolaureati o comunque alla prima esperienza lavorativa) hanno una formazione universitaria in materie umanistiche o economico-giuridiche. «Ma quello che veramente andiamo a cercare in fase di recruiting», chiarisce Sangiorgi,

«è la motivazione. Intanto, a svolgere questo tipo di mestiere. La nostra attività ha un fortissimo impatto sociale e quindi dobbiamo prendere a bordo persone che non solo sappiano «vendere» i nostri servizi, ma che abbiano grande disponibilità e propensione a sposare questo ruolo sociale. E poi grande interesse a far parte di un'organizzazione in continua evoluzione, che richiede aggiornamento costante e che vuole rappresentare un'azienda con un set valoriale molto forte». Insomma, la cultura è più forte delle competenze tecniche, servono «attitude, mindset, il giusto approccio alla diversità dei clienti, gestione dell'imprevisto, «morbidezza» nelle reazioni. Puntiamo ad avere con noi brave persone brave».

E poi c'è la formazione. I continui cambiamenti del mercato del lavoro e la sua sempre maggiore complessità, impongono una formazione continua, diretta ad assicurare il mantenimento e il miglioramento delle competenze richieste e l'apprendimento di nuovi regolamenti o obblighi normativi. «I nostri percorsi formativi», spiega la responsabile Hr, «sono suddivisi in più categorie, dall'induction dei nuovi assunti ai corsi di managerialità e leadership, fino ai percorsi di sviluppo della talentuosità. La definizione degli argomenti è strettamente legata alle esigenze di business, il nostro dipartimento di learning è composto da professionisti esperti che confezionano percorsi di apprendimento ad hoc in base alle necessità del momento. Per questo non abbiamo un catalogo chiuso per la formazione, non facciamo programmazione a un anno, perché il mercato cambia continuamente e a quello dobbiamo rispondere. Possiamo anche programmare, per esempio, di fare formazione sui processi di selezione del personale, ma se poi il mercato si sposta verso

la somministrazione, allora anche la nostra formazione deve cambiare obiettivi».

L'apprendimento in Randstad segue la logica del 70/20/10: 70% come esperienze on the job, quindi un apprendimento che avviene durante l'attività lavorativa quotidiana; 20% attraverso il coaching e il mentoring, per supportare il dipendente nel raggiungimento di uno specifico obiettivo personale o professionale; 10% tramite momenti più tradizionali, come l'aula o la formazione e-learning.

«A breve introdurremo una nuova piattaforma», aggiunge Sangiorgi, «alla quale ci si potrà collegare non solo per fruire dei tanti corsi a disposizione, ma anche per interagire con i colleghi, una sorta di social learning, e nella quale inserire con tempestività i corsi che in quel momento sono ritenuti necessari». Per ogni dipendente è stilato un piano di sviluppo individuale (Idp: Individual development plan) nel quale vengono valutate le capacità, professionali e personali, e le competenze, sono valutate. Sulla base dell'Idp viene creato un piano d'azione che, rispettando la logica del 70/20/10, permetta al dipendente di raggiungere i propri obiettivi di sviluppo grazie al feedback continuo del proprio manager, le cosiddette Great conversations, ossia dialoghi regolari di coaching e feedback tra manager e collaboratori, con il fine di lavorare sui comportamenti e sui risultati che determinano le performance così da permettere agli individui di liberare il proprio potenziale e raggiungere i propri obiettivi professionali. Nel 2017 sono state erogate complessivamente 66.303 ore di formazione, di cui 5.808 sulla salute e sicurezza, e oltre 45 mila ore di induction, per un valore pro capite di 31 ore medie annue.

Accanto alla formazione, Randstad ha anche un piano di individuazione, promozione e gestione del talento eseguito annualmente per tutti i dipendenti attraverso la Pe-



ople Review. Il processo prevede incontri individuali tra i singoli manager e il proprio referente Hr durante i quali ci si confronta sulle persone del proprio team: punti di forza, punti di sviluppo, piani di azione e di successione, inserimento di persone in percorsi di valutazione e di sviluppo del potenziale.

Le persone segnalate vengono inserite in un processo di mappatura del proprio talento (tramite questionari on line, dinamiche di gruppo, attività in outdoor, colloqui individuali, e così via) e vengono supportate nella creazione di un percorso di sviluppo di competenze già nel ruolo ricoperto al momento. La People review prevede due fasi di analisi: una prima fase circoscritta al Gruppo Randstad in Italia in cui si analizzano i dipendenti, le figure manageriali intermedie fino a giungere ai livelli apicali, e una seconda che coinvolge i referenti della Holding per approfondire le sfide strategiche dell'intera organizzazione nei successivi due anni e trarre così indicazioni fondamentali per una corretta gestione dei talenti. Nel corso del 2017, 35 figure di «Consultant» (sia Account manager, ovvero le risorse che lavorano in filiale, sia Professionals consultant, che in Randstad si occupano di ricerca e selezione) e 11 nella categoria «Middle» alla quale appartengono sia Coordinatori che Unit manager (ruoli intermedi tra account e area manager) hanno ottenuto una promozione.

———© Riproduzione riservata——— ■

Diritto del lavoro I contratti a termine

1

Le novità. La riforma varata dal Dl 87/2018 impone al datore anche altri vincoli sul numero degli assunti e sulla durata

Nei rapporti a tempo la stretta della causale

Francesca Barbieri

Durata massima, causale, numero di proroghe. E ancora: costi per il datore e un nuovo tetto sull'utilizzo. Il decreto «dignità» (Dl 87/2018) ha cambiato (di nuovo) le regole dei contratti a tempo determinato.

Si tratta dell'**ottavo intervento** sulla materia **negli ultimi sette anni**: la riforma Fornero, ad esempio, ha introdotto la possibilità di realizzare nuove assunzioni senza causale per massimo 12 mesi e allungato le pause nei rinnovi (poi ridotte dal successivo decreto Letta), mentre il Jobs act, con il decreto Poletti 34/14 e il Dlgs 81/15, ha abolito l'obbligo di causale e potenziato le proroghe.

Il risultato di questo restyling ha portato ad avere dei **limiti all'utilizzo dei contratti a tempo** determinato di tipo quantitativo: durata massima di 36 mesi; intervalli di 10 o 20 giorni per i rinnovi a seconda della durata; fino al 20% di lavoratori a termine rispetto a quelli con il posto fisso in azienda.

Il ritorno delle causali

Dallo scorso 14 luglio ai numeri si sono affiancate di nuovo le causali: **la durata massima "standard"** dei contratti a termine **si riduce** da 36 a 12 mesi, un limite superabile fino a 24 mesi, ma solo in presenza di esigenze specifiche da indicare

sul contratto.

Proroghe, rinnovi e tetti

La proroga è ammessa fino a **quattro volte** contro le cinque precedenti e nel caso determini il superamento dei 12 mesi è consentita solo in presenza di una delle causali. La stretta riguarda anche i rinnovi: il datore di lavoro può stipulare più contratti a termine successivi tra di loro (con il rispetto delle pause), ma ciò è consentito solo se viene indicata una causale. Un'ulteriore restrizione riguarda i costi: viene **incrementato dello 0,5% il contributo aggiuntivo** (introdotto dalla legge Fornero) che le imprese sono tenute a pagare per ogni rinnovo. Con l'entrata in vigore della riforma, poi, è stato introdotto un **tetto massimo di utilizzo** dei lavoratori a termine e somministrati a tempo determinato, che non possono oltrepassare - sommati tra loro - la soglia del 30% dell'organico assunto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Questo nuovo limite si è aggiunto al tetto già esistente, del 20%, come spiegato nelle pagine successive.

L'entrata in vigore

Tutte queste novità, entrate in vigore dal 14 luglio e a **pieno regime dal 1° novembre scorso** (alla fine del periodo transitorio) hanno cominciato a produrre i primi effetti sul mercato del lavoro: a ottobre il

trend congiunturale degli occupati a tempo determinato ha invertito la rotta, con un calo di 13mila unità rispetto a settembre, dopo che era stato sempre in crescita dal marzo scorso. In totale gli occupati a tempo determinato sono poco più di tre milioni.

Gli effetti sul mercato

A **settembre**, secondo **l'Inps** sono stati siglati 283.300 **nuovi contratti a termine, in calo del 15%** rispetto ai 333mila dello stesso mese del 2017, e 80.506 contratti di somministrazione (-29%). Se consideriamo poi il periodo gennaio-settembre 2018 emerge un saldo positivo di 201mila contratti a tempo determinato (attivazioni meno cessazioni) tutto concentrato tra gennaio e luglio (+359mila); mentre ad agosto e settembre (con il decreto dignità in vigore) c'è stato un calo di 157mila contratti. Nello stesso periodo le **trasformazioni a tempo indeterminato** sono state 351mila: 276mila tra gennaio e luglio; appena 74mila tra agosto e settembre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I contratti
a termine

2

Le regole. Liberi dalla causale per iscritto solo contratti e rinnovi entro i primi 12 mesi. Se mancano i requisiti è automatica la trasformazione in un tempo indeterminato

Durata massima di 24 mesi solo per esigenze comprovate

Alberto Bosco
Josef Tschöll

Durata massima di **24 mesi** e indicazione della causale quasi sempre necessaria: sono questi i **due paletti** con cui il datore di lavoro (ma anche il lavoratore) che desidera assumere, prorogare o riassumere con un contratto termine si trova a fare i conti in seguito all'entrata in vigore del Dl 87/2018, il cosiddetto decreto «dignità».

La disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato era stata modificata con gli articoli da 19 a 29 del Dlgs 81/2015, emanato nell'ambito del Jobs Act. E proprio su queste regole ha agito il già citato **Dl 87/2018**, convertito nella legge 96/2018: i **vincoli** introdotti dal governo Conte al contratto a termine **sono tutti in vigore**, essendo terminato, il 31 ottobre scorso, il periodo transitorio.

Prima assunzione a termine

La **durata massima** del primo e unico contratto a termine tra le medesime parti **scende da 36 a 24 mesi**. Con una particolarità: fermo l'obbligo della forma scritta, se il rapporto dura non più di 12 mesi non occorre indicare alcuna causale. L'indicazione della **motivazione** deve avvenire, **per iscritto**, se la durata del primo contratto è compresa **tra 13 e 24 mesi**. In questo caso il datore di lavoro deve indicare la ragione che lo spinge ad assumere il lavoratore per un determinato periodo di tempo: un'**esigenza temporanea e oggettiva**, estranea all'ordinaria attività; di **sostituzione di altri lavoratori**; connessa a **incrementi temporanei**, significativi e non programmabili, **dell'attività**

ordinaria.

Il contratto che va oltre i 12 mesi ma per il quale **non è stata indicata alcuna causale**, una volta superato il termine temporale si trasforma in un rapporto a tempo indeterminato.

Durata massima dei contratti

La durata di tutti i rapporti a termine tra lo stesso datore e 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**. Fatta eccezione per i lavori stagionali e salvo diversa previsione del contratto collettivo.

Nel **computo dei 24 mesi** si tiene conto anche dei periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a termine. Al momento del superamento dei 24 mesi, il contratto si trasforma automaticamente in un rapporto a tempo determinato.

Deroga presso l'ispettorato

Al di là della trasformazione sopra descritta, una volta raggiunta la durata massima del rapporto a tempo determinato, datore e dipendente hanno una chance per tornare a lavorare insieme: possono stipulare presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro **un altro contratto a termine, della durata massima di 12 mesi**.

Nel caso in cui la procedura non venga rispettata o venga superato il termine stabilito nel contratto, questo si trasforma in un tempo indeterminato dalla data

della stipulazione.

Obbligo di forma scritta

A meno che si tratti di rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'**apposizione del termine** del contratto è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**. Il datore di lavoro deve consegnare **una copia al lavoratore entro cinque giorni lavorativi** (e quindi non di calendario) dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, anche in caso di rinnovo (o di proroga che ecceda i 12 mesi), la specificazione delle «esigenze» individuate dalla norma in base alle quali è stipulato.

Limiti alla proroga

I vincoli introdotti dal Dl 87/2018 vanno a limitare la possibilità di protrarre lo stesso contratto nel tempo, rinviandone il termine. Oggi, infatti, la fine del rapporto può essere prorogata, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi (prima 36), e, comunque, per un massimo di quattro (in passato erano cinque) volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

La proroga è «libera» nei primi 12 mesi e, successivamente è **vincolata** alle condizioni riportate nell'articolo 19, comma 1, pena la trasformazione del rapporto in un tempo indeterminato. Non è tutto: se il numero delle proroghe è superiore, il



contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Condizioni per il rinnovo

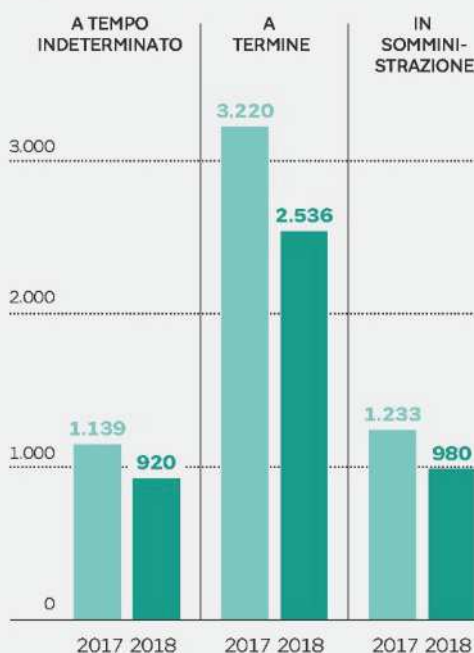
La riassunzione a termine del medesimo lavoratore può avvenire solo **in presenza di una delle causali ammesse** e, quindi, se sussistono esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; di sostituzione di altri lavoratori; con nesso a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Anche in questo caso, fanno eccezione i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ex Dpr 1525/1963, con decreto ministeriale (ancora da emanarsi) o dai contratti collettivi. Quando è possibile farlo, **il rinnovo** del contratto deve comunque rispettarlo "stop&go": il dipendente non può essere riassunto prima che siano trascorsi 10 giorni dalla fine di un contratto fino a sei mesi e 20 giorni dalla scadenza di un contratto superiore a sei mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUOVI RAPPORTI DI LAVORO* ATTIVATI

Periodo gen/dic 2017 e gen/set 2018

In migliaia



DATI AI RAGGI X

La fotografia del lavoro in Italia è stata "scattata" attingendo dagli archivi Uniemens dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

Va ricordato che i dati 2018 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di ottobre possono integrare i dati di competenza relativi a settembre.

Inoltre, i dati 2018 e 2017 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende o di accertamenti realizzati dall'Inps.

(*) Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro del periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

Fonte: Inps. Elaborazioni al 10/11/2018

CESSAZIONI*

Periodo gen/dic 2017 e gen/set 2018

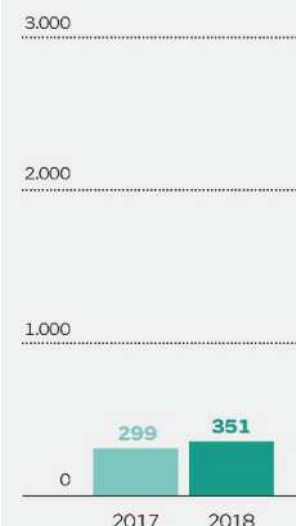
In migliaia



VARIAZIONI CONTRATTUALI

Periodo gen/dic 2017 e gen/set 2018. In migliaia

TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI RAPPORTI A TERMINE



**I contratti
a termine**

3

I casi particolari

Regole,
alternative
ed eccezioni
alla nuova
normativa

A cura di
Alberto Bosco
Josef Tschöll

1

RICERCA SCIENTIFICA SENZA LIMITI

La durata può essere pari a quella del progetto

I contratti che riguardano in via esclusiva le attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca e, quindi, la durata può superare i 24 mesi. Quanto agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (Irccs), il ministero ha precisato che la deroga alla durata massima opera solo per i contratti che abbiano a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di «attività di ricerca», e non le attività operative collegate al progetto; eventuali proroghe devono poi intervenire entro i 24 mesi, con la possibilità che l'ultima proroga determini una durata totale del contratto superiore a 24 mesi (si veda la nota 12/2016).

2

LE CONDIZIONI PER LA PROROGA

La causale deve rimanere invariata

Il ministero del Lavoro (circolare 17/2018) precisa che la proroga può avvenire se restano invariate le ragioni giustificatrici dell'assunzione. Non si può, dunque, prorogare un contratto a termine modificando la motivazione, perché ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a tempo determinato, e quindi a un rinnovo, anche se non c'è soluzione di continuità con il precedente rapporto. Evidenziamo che nel Dlgs 368/2001, la proroga era ammessa purché si riferisse alla stessa attività per la quale il contratto era stato stipulato a termine, ma tale inciso è stato abolito.

3

IL TRATTAMENTO PER I DIRIGENTI

Estensione del rapporto di lavoro fino a 5 anni

I contratti con i dirigenti possono avere durata fino a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ex articolo 2118 del Codice civile (con preavviso) dopo un triennio. Il preavviso va computato a parte e solo al termine del triennio e dunque non può essere (pur se lavorato) computato nel triennio. Per la Cassazione (sentenza 17010/2016), il quinquennio non è il termine massimo entro cui va contenuto il rapporto, comprensivo di proroghe o rinnovi, ma il vincolo di durata massima del singolo contratto; quindi non si applicano le norme che, in caso di superamento del limite, comportano la conversione.

4

LA DEROGA DELL'INL

L'ispettore non certifica la validità della causale

L'articolo 19, comma 3, del Dlgs 81/2015 disciplina il "contratto in deroga", stipulabile presso le sedi dell'Ispettorato nazionale del lavoro per altri 12 mesi, indicando una delle "esigenze" previste. Nella circolare 17/2018, il ministero ha confermato l'obbligo di indicare la causale e ha ribadito (circolare 13/2008) che vanno verificate la completezza e correttezza formale del contenuto del contratto, nonché la genuinità del consenso del lavoratore. L'intervento dell'ispettore, tuttavia, non ha effetti certificativi dell'effettiva sussistenza dei presupposti richiesti dalla legge (per esempio: la validità della causale).



5

I DIVIETI CONNESSI

Sciopero, Cig e licenziamenti collettivi

Il contratto a tempo determinato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero e presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, salvo che esso sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale fino a tre mesi.

Il divieto sussiste anche nel caso ci siano in essere sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni di lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

6

CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO

È libera per 30 o 50 giorni

L'articolo 22 del Dlgs 81/2015 dispone che, fermi i limiti massimi di durata, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine iniziale o successivamente prorogato, il datore deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ogni giorno ulteriore. Se il rapporto continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

7

SOSTITUZIONE DI TOSSICODIPENDENTI

Ok al contratto a tempo

Per la sostituzione di lavoratori tossicodipendenti in riabilitazione è consentita l'assunzione a tempo determinato. L'articolo 124 del Dpr 309/1990, infatti, prevede che i lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza che intendono accedere a programmi di riabilitazione hanno diritto alla conservazione del posto per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni è dovuta all'esecuzione del trattamento, per un periodo fino a tre anni. Nell'ambito del pubblico impiego i contratti a tempo determinato non possono avere una durata superiore a 1 un anno.

8

FORMA SCRITTA, CONSEGNA E FIRMA

Il lavoratore deve siglare una copia

Posto che, tranne i rapporti di durata fino a 12 giorni, vi è l'obbligo della forma scritta, indicando la causale ove previste, occorre ricordarsi di far firmare copia del contratto anche al lavoratore. La Cassazione, con sentenza 2774/2018, ha stabilito che la consegna al lavoratore del documento, firmato solo dal datore, non basta. Tale consegna, benché seguita dall'espletamento di attività lavorativa, non esprime inequivocabilmente l'accettazione della durata limitata del rapporto, ma, plausibilmente, la semplice volontà del lavoratore di esser parte di un contratto di lavoro. Occorre poi consegnare la copia al lavoratore.

9

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Se manca, il rapporto a termine è vietato

Il contratto a termine è vietato se il datore non ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Si ricorda che l'articolo 8 del Dlgs 81/2008, dispone che la valutazione dei rischi, anche nella scelta delle attrezzature e sostanze o miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, compresi quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e «alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione».

10

OLTRE I 24 MESI CON IL CONTRATTO COLLETTIVO

Può stabilire una durata superiore

I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (articolo 51 del Dlgs 81/2015) possono prevedere una durata diversa, anche superiore al nuovo limite massimo dei 24 mesi, inteso come "sommatoria" di tutti i rapporti a termine. Il ministero (circolare 17/2018) ha precisato che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore a 36 mesi, restano valide fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

**I contratti
a termine**

4

Tempo indeterminato. Scatta se l'attività è stata prestata presso lo stesso datore e il contratto arriva nell'anno successivo

Precedenza nelle assunzioni per chi lavora da più di 6 mesi

**Alberto Bosco
Josef Tschöll**

Non sono cambiati i **limiti numerici** per il contratto a termine (in caso di ricorso anche alla somministrazione a termine, opera il limite complessivo del 30%). Resta infatti fermo che, salvo deroga del contratto collettivo, il datore che occupa a tempo indeterminato **da zero a 5 dipendenti**, può assumere un solo lavoratore a termine; **da 6 dipendenti in su**, può assumere a termine fino al 20%, arrotondando il decimale all'unità superiore se esso è uguale o superiore a 0,5 (ad esempio: se ha 13 dipendenti a tempo indeterminato, può assumere 3 lavoratori a termine).

I limiti numerici **non si applicano** ai contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start up innovative (articolo 25, commi 2 e 3, del Dl 179/2012, legge 221/2012), per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo previsto dall'articolo 25, comma 3, per le società già costituite;

- per lo svolgimento delle attività stagionali in base all'articolo 21, comma 2 (lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate dal Dpr 1525/63 nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi);

- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi ovvero per la produzione di specifiche opere audiovisive;

- per la sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Fanno eccezione al limite numerico anche i contratti a termine stipulati tra università private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica o coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ossia enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Se il limite percentuale è violato il contratto non si trasforma a tempo indeterminato ma, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, il datore deve pagare **una san-**

zione amministrativa di importo pari al 20% della retribuzione, se vi è 1 solo lavoratore in eccesso; 50% della retribuzione, se il numero dei lavoratori assunti violando il limite va da due in su.

Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza dev'essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione. Salvo che il contratto collettivo non preveda diversamente, chi ha lavorato più di sei mesi presso lo stesso datore ha precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine (il diritto riguarda anche le nuove assunzioni a termine se si tratta di lavoratrici che hanno fruito del congedo di maternità durante il contratto). Occorre però che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto



(entro tre mesi per gli stagionali, ai quali il diritto spetta per le medesime attività stagionali). Il diritto di precedenza si estingue dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Computo dei dipendenti

Salvo che sia diversamente disposto (come nel caso di assunzione di disabili), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore, si tiene conto del **numero medio mensile** di lavoratori a termine, compresi i dirigenti,

impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Ad esempio, nel caso di due lavoratori a termine con rapporti pari rispettivamente a 12 mesi per ciascuno nel corso degli ultimi 2 anni, si somma la durata di ogni rapporto ($12 + 12 = 24$ mesi) per poi dividere tale risultato per 24 ($24 : 24 =$ una unità lavorativa): ne deriva che il numero medio mensile dei dipendenti impiegati nell'arco di 24 mesi è pari a una unità.

Il primo termine di impugnazione, prima fissato in 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto, è stato elevato a 180 giorni. Infine, se il giudice trasforma il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, condanna il datore a risarcire il danno al lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Impugnazione e conversione

LE NORME

● **DL 87/2018**

Il decreto «dignità» apporta importanti modifiche che incidono sulle attività di imprese e datori di lavoro e introduce semplificazioni fiscali per i professionisti. In materia di lavoro, oltre alle modifiche ai contratti di lavoro a termine e di somministrazione, l'introduzione di sgravi contributivi per le aziende che assumono under 35 a tempo indeterminato e l'aumento dell'importo delle indennità per i licenziamenti ingiustificati. Altre modifiche riguardano il contratto di prestazione occasionale. Introdotte anche misure contro la delocalizzazione delle imprese e per la tutela dei livelli occupazionali, che portano alla decadenza dai benefici fiscali e contributivi concessi alle imprese che spostano la loro attività produttiva.

● **Dpr 1525/1963**

Si tratta dell'elenco che determina le attività a carattere stagionale che si aggiungono a quelle previste nei contratti collettivi.

● **DL 179/2012**

Il testo contiene ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese. Entrato in vigore il 20 ottobre 2012.

Articolo 25, commi 2 e 3

L'articolo ha per titolo "Start-up innovativa e incubatore certificato: finalità, definizione e pubblicità". Regola anche l'impiego di dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo. E si occupa, in particolare, di svincolare le imprese start-up innovative dai limiti numerici sull'assunzione dei dipendenti per le società già costituite.

● **Dlgs 81/2015**

Il testo fissa una disciplina organica dei contratti di lavoro e una revisione della normativa in tema di mansioni. Dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Per le mansioni viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nella Pa, purché rientranti nella medesima categoria.

L'EBOOK



Le nuove regole per il lavoro

Un focus sulle novità introdotte dal DL 87/2018 disponibile online, gratis per gli abbonati e a 2,69 euro per tutti i lettori. www.ilsole24ore.com/ebook

IL QUOTIDIANO DEL FISCO

Onlus, tutte le verifiche per il cambio di veste

Con l'entrata in vigore del Codice del terzo settore tutti gli enti non profit saranno chiamati a fare una serie di valutazioni per identificare il corretto inquadramento civilistico e fiscale tra Ets, enti non lucrativi e impresa sociale. In particolare le Onlus, che rischiano di essere particolarmente penalizzate dalle nuove norme, devono immediatamente analizzare le modalità con le quali hanno perseguito finora le proprie attività istituzionali. Il Dlgs 460/1997, infatti, prevedeva la rilevanza ai fini fiscali esclusivamente della finalità perseguita, perché legata all'attività che doveva rientrare tra quelle elencate dall'articolo 10, non rilevando invece se questa attività fosse realizzata grazie a lasciti o donazioni o con contributi pubblici o modalità sinallagmatiche. L'attenzione era tutta incentrata sulla verifica che l'attività fosse resa a diretto vantaggio dei soggetti svantaggiati. Da questo punto di vista il Codice del terzo settore rappresenta una vera e propria rivoluzione copernicana: con l'abrogazione del Dlgs 460/1997, non solo sparisce la locuzione Onlus ma diventano fiscalmente rilevanti (anche per questi enti) le modalità con le quali perseguono le finalità tipiche.

— **Laura Bellicini**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

