

Dossier**I nuovi contratti****L'accordo nazionale****Salvate 53mila posizioni a rischio di conferma**

Possibile impiegare i lavoratori giunti al limite dei 24 mesi per altri 12 mesi nei prossimi 5 anni

Con l'accordo sul nuovo contratto delle Agenzie per il lavoro, raggiunto lo scorso 21 dicembre da **Assolavoro** con i sindacati, si è evitato l'impatto negativo delle nuove regole introdotte dal decreto dignità sull'occupazione, che a gennaio avrebbero messo a rischio 53mila lavoratori in somministrazione, giunti al limite dei 24 mesi (nuova durata massima per i rapporti a termine).

Le parti hanno stabilito che, qualunque sia il numero di mesi di impiego con la medesima agenzia prima del 1° gennaio 2019, il lavoratore potrà essere impiegato per almeno altri 12 mesi in 5 anni. E hanno individuato due scadenze: per la somministrazione con lo stesso utilizzatore, la durata massima è stabilita dai contratti collettivi nazionali applicati dall'utilizzatore, in assenza di tale previsione il limite è di 24 mesi. Se la somministrazione è con diversi utilizzatori, non si possono superare i 48 mesi.

«Il cosiddetto decreto Dignità ispirato alla logica di ostacolare o ridurre il ricorso al lavoro "flessibile", non ha però abrogato le valvole di derogabilità contenute nella disciplina del Dlgs 81 del 2015 - spiega Raffaele De Luca Tamajo, professore emerito di Diritto del lavoro dell'Università Federico II di Napoli - lasciando a disposizione delle parti, a livello nazionale o aziendale, strumenti contrattuali per allentare le rigide maglie del decreto».

Le facoltà di deroga ex D.lgs. 81/2015, aggiunge De Luca Tamajo, si possono esercitare sulla durata massima complessiva dei contratti

a termine con le Agenzie di somministrazione e delle missioni presso l'utilizzatore, che la legge stabilisce in 24 mesi; sulla quantità di somministrati utilizzabili dalle aziende (30% sull'organico stabile); mentre sulle "causali" è possibile intervenire con i contratti di prossimità ex art. 8 della legge 148/2011. «Varie aziende hanno già siglato accordi ex art. 8 - continua De Luca Tamajo - posto che le causali "si applicano esclusivamente all'utilizzatore", per perfezionare la deroga non dovrebbe essere necessario un ulteriore accordo tra ApL e sindacati, sebbene qualche dubbio sia stato avanzato».

Tra le altre novità dell'accordo tra **Assolavoro**, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp se la missione dura almeno un anno alle Apl va un incentivo annuale di mille euro (massimo di 3 anni), se la missione è di oltre 6 mesi viene rimborsata una mensilità dell'indennità di disponibilità. Viene adottata una nuova procedura in mancanza di occasioni di lavoro: cresce l'indennità da riconoscere al lavoratore (mille euro).

Per le tutele, sale a 800 euro (da 750 euro) l'indennità di disponibilità per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui non prestano attività presso le aziende utilizzatrici. Aumenta a mille euro (da 850) il compenso per i lavoratori quando si avvia la procedura per mancanza di occasione di lavoro. Cresce il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (Sar) tramite il riconoscimento di mille euro ai lavoratori disoccupati da 45 giorni con 110 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi, e di 780 euro per i lavoratori disoccupati da 45 giorni con 90 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi. Altro punto di rilievo, il potenziamento delle prestazioni di Ebitemp con l'introduzione di una nuova misura di rimborso (3.500 euro) delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale in caso di trasferimento dal luogo di residenza, per esigenze connesse a una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

