

Prot.n.68/18-na
Circ.n.26/18

Ai Presidenti regionali
Ai Presidenti provinciali
Ai Consiglieri nazionali
Ai Referenti regionali per il Settore gestione scuola
Ai Componenti la Commissione gestionale nazionale
Alle Segreterie regionali
Alle scuole dell'infanzia FISM
e ai Centri Servizi FISM territoriali
per il tramite delle Segreterie provinciali

Roma, 19 luglio 2018

Oggetto: Disposizioni urgenti "Decreto Dignità del 12 luglio 2018"

Il **14 luglio** è entrato in vigore il Decreto-Legge 12 luglio 2018, n. 87 *“Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”*

Di seguito segnaliamo **alcune norme degne di attenzione e già in vigore.**

Si evidenzia che alla luce del prossimo iter parlamentare di conversione, potrebbero essere introdotte alcune modifiche. (Almeno ce lo auguriamo).

Sommario:

- **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: MODIFICHE**
- **AUMENTO INDENNITÀ LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO**
- **INVIO DEI DATI DELLE FATTURE EMESSE E RICEVUTE – CAMBIANO I TERMINI**

1. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: MODIFICHE

Cambia il quadro normativo con significative modifiche introdotte rispetto alla disciplina dei contratti a tempo determinato di cui agli artt. 19-29 del decreto legislativo n. 81/2015:

Le novità si **APPLICANO** ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (**QUINDI DAL 15 LUGLIO**), nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data del 14 luglio.

Le modifiche sinteticamente richiamate determinano d'ora in poi una radicale limitazione all'utilizzo dei contratti a tempo determinato rispetto all'impiego che se ne poteva fare fino ad oggi (per un massimo di 36 mesi senza causali ed estendibili fino a 60 mesi nei casi particolari previsti dal CCNL FISM).

Soprattutto la riduzione della durata massima a 24 mesi (conteggiando sempre anche eventuali periodi di missione per somministrazione di lavoro prestati presso lo stesso datore di lavoro), il ripristino delle causali obbligatorie qualora si superi una durata complessiva di 12 mesi (anche per effetto di proroghe) ed un massimo di 4 rinnovi, assieme all'aumento della contribuzione aggiuntiva NASPI dello 0,5%; in occasione di ciascun rinnovo rappresentano variabili che impatteranno significativamente sulle scelte delle scuole di assumere sin dall'inizio personale con contratti a termine.

Il provvedimento definisce contratto a tempo determinato quel rapporto di lavoro per cui viene apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, che potrà quindi essere liberamente sottoscritto/prorogato entro tale arco di tempo senza una specifica causale, necessaria invece per qualsiasi rinnovo.

Una **durata superiore a 12 mesi** – anche per effetto come detto di proroghe - ma sempre e comunque fino ad un massimo complessivo di 24 mesi, può essere stabilita **solo in presenza di almeno una CAUSALE, da esplicitare per iscritto, tra quelle richiamate:**

- **esigenze temporanee/oggettive estranee all'ordinaria attività;**
- **esigenze sostitutive di altri lavoratori;**
- **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.**

In generale, il ripristino delle causali ripropone inevitabilmente il tema della verifica di tali condizioni e dell'interpretazione da dare ai termini utilizzati dal legislatore, esponendo nuovamente i gestori al rischio di possibili e inevitabili contenziosi (diminuiti invece negli ultimi anni proprio a fronte dell'eliminazione della causale).

Va letta in tale ottica l'ulteriore novità rappresentata dall'aver innalzato da 120 a 180 giorni il termine entro cui può essere impugnato il contratto dalla sua cessazione.

Un ultimo significativo cambiamento, con evidenti e possibili ripercussioni sul costo del lavoro, è rappresentato dall'*art. 3, comma 2*, che stabilisce un **COSTO CONTRIBUTIVO CRESCENTE con un aumento dello 0,5%, ogni volta che si decide il rinnovo del contratto a termine** (nessun aumento è previsto invece in caso di proroga).

In particolare, ciò **che aumenterebbe è la contribuzione NASPI, fino ad oggi pari all'1,4%** della retribuzione previdenziale imponibile, che i datori di lavoro sono tenuti a versare per rapporti non a tempo indeterminato.

Un approfondimento specifico meritano i **LAVORATORI OCCUPATI IN ATTIVITA' STAGIONALI**, intendendo per tali quelle definite dal D.P.R. 1525/1963 nonché quelle individuate dalla contrattazione collettiva.

Per tali lavoratori **NON TROVERA' APPLICAZIONE IL VINCOLO DELLE CAUSALI** nei termini appena esposti.

Per loro sono **CONFERMATE alcune deroghe alla disciplina generale** già presenti:

1. **NON APPLICAZIONE DEL LIMITE DI DURATA MASSIMA COMPLESSIVA** (ridotta ora come detto a 24 mesi);

2. **ESONERO DAI LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZO;**

3. **ESONERO dalle REGOLE sul c.d. "STOP and GO"**, vale a dire sulle PAUSE da rispettare tra la stipula di un CONTRATTO e quello SUCCESSIVO;

4. **ESONERO DA CONTRIBUTIONE NASPI AGGIUNTIVA** (in questo caso solo nel caso di occupati in attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963).

Evidenziate le modifiche introdotte con il provvedimento in oggetto, ricordiamo invece che rimangono inalterati gli altri assi portanti della disciplina generale dei contratti a tempo determinato tra cui, ad esempio:

- **limiti quantitativi di utilizzo massimo dei contratti a termine** (da ccnl Fism il 30% rispetto ai rapporti a tempo indeterminato; si ricorda che ogni settore produttivo prevede diverse previsioni percentuali della contrattazione collettiva);
- **possibilità per le parti interessate di stipulare presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente un ulteriore contratto a tempo determinato per altri 12 mesi – ulteriori rispetto ai 24 ammessi in via generale;**
- **trasformazione del rapporto a tempo indeterminato qualora si superi la durata massima prevista (24 mesi o 36 nel caso di cui al precedente punto sopra) o il numero massimo di proroghe (4) ammesso;**
- **restituzione contribuzione aggiuntiva NASPI con le regole già in vigenti in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (l'1,4% più, nella misura dovuta, l'eventuale aumento dello 0,5% in presenza di ciascun rinnovo);**
- **diritti di precedenza nell'assunzione.**

2. AUMENTO INDENNITA' LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

Particolare importanza assume **l'INNALZAMENTO dell'INDENNITA'** che in presenza di un **licenziamento economico o disciplinare illegittimo, va versata come regola generale, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro ad un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015 con il c.d. contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.**

Come noto, questa indennità economica cresce in funzione dell'anzianità maturata dal lavoratore presso la stessa impresa con una proporzione di 2 mensilità -pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR - per ogni anno di servizio (1 mensilità nel caso dei datori di lavoro con soglie dimensionali inferiori a quelle previste dall'art. 18 della legge 300/1970).

Inoltre, ricordiamo che il legislatore con il Jobs Act ha previsto che tale indennità non risultasse comunque inferiore/superiore a determinati valori: rispettivamente 4 e 24 mensilità per i datori di lavoro più dimensionati e per le organizzazioni di tendenza, 2 e 6 mensilità per le piccole realtà.

Ora, con una modifica all'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 23/2015, con riferimento ai **datori di lavoro sopra 15 addetti, 5 nel caso dell'agricoltura**, tali **indennità non potranno essere inferiori a 6 mensilità** (non più 4) **e superiori a 36 mensilità** (non più 24).

Per i **datori di lavoro sotto i 15 addetti (5 nel caso dell'agricoltura)**, in funzione di quanto previsto dall'art. 9, comma 1, del medesimo decreto legislativo 23/2015, le **indennità non potranno essere inferiori a 3 mensilità** (non più 2) – sempre la metà di quanto previsto per le imprese più grandi - **e superiori a 6 mensilità** (come prima).

Tale modifica determina un aumento secco, da 4 a 6 mensilità, dell'importo minimo che, come indennità di licenziamento illegittimo, andrà pagata a prescindere dalla anzianità del lavoratore (da 2 a 3 mensilità per le realtà più piccole).

3. INVIO DEI DATI DELLE FATTURE EMESSE E RICEVUTE – CAMBIANO I TERMINI

La trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate dei dati di tutte le fatture emesse e di quelle ricevute e registrate deve avvenire entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo ad ogni trimestre, ovvero, per opzione con cadenza semestrale.

Le nuove disposizioni intervengono su tali termini prevedendo, con specifico riferimento alle comunicazioni dei dati relativi al **terzo trimestre del 2018**, che gli stessi possono essere trasmessi telematicamente all'Agenzia delle Entrate **entro il 28.02.2019** anziché entro il secondo mese successivo al trimestre (30.11.2018).

Per chi opta per la comunicazione semestrale i nuovi termini sono:

- 30 settembre per il primo semestre;
- 28 febbraio dell'anno successivo per il secondo semestre.

Si ricorda che dal 2019, con l'entrata in vigore dell'obbligo generalizzato della fattura elettronica, lo Spesometro continuerà ad essere obbligatorio per le sole transazioni con soggetti esteri.

Considerazioni:

Purtroppo questo Decreto non tiene minimamente conto della realtà strutturale delle nostre scuole, le quali non possono programmare la propria attività nel tempo. Ci lega la composizione delle sezioni, che sono variabili non prevedibili.

Inoltre, l'apposizione della causale dopo i primi 12 mesi della durata del contratto a termine, conteggiando anche i periodi pregressi e quelli svolti in somministrazione (ovviamente presso lo stesso datore di lavoro e dallo stesso lavoratore), rende pressoché inapplicabile una causale corretta, che espone al serio rischio di un forte contenzioso.

Ci auguriamo veramente che in sede di conversione del Decreto il legislatore ponga concreto rimedio al testo, in caso contrario i gestori delle scuole (ma anche il mondo del lavoro privato e non si capisce perché questo decreto valga solo per il mondo privato), trovandosi nella necessità d'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, ma facendolo supererebbe i limiti consentiti, si vedrà costretto ad assumere personale diverso da quello già formato, con tutte le conseguenze sulla discontinuità educativa.

Come "Commissione Gestionale FISM" ci siamo attivati con i sindacati nazionali per poter stipulare un nuovo accordo, sui contratti a termine, che superi alcune criticità che per le scuole paritarie sono oggi ingestibili.

Siamo stati informati che il Dott. Morgano si sta attivando in sede Ministeriale e Politica sperando di poter incidere sulle modifiche, in sede di conversione del Decreto Dignità.

Cordiali saluti.

Per la Commissione Gestionale FISM
Giannino Zanfisi

