

Lavoro

DECRETO DIGNITÀ

Il Decreto Dignità convertito in legge: quali le novità

mercoledì 08 agosto 2018

di **Salazar Paola** Avvocato in Milano

Il ritorno delle causali nel contratto a termine e un po' di confusione in materia di somministrazione di lavoro. Sono queste le principali novità del D.L. n. 87/2018, confermate dalla Legge di conversione, approvata definitivamente al Senato in data 7 agosto 2018. Come da previsione, l'estate è la stagione in cui si anticipano da alcuni anni le misure della manovra finanziaria per l'anno successivo. Anche quest'anno, nonostante le incertezze derivanti dall'esito delle elezioni e dal lungo periodo di tempo trascorso tra le consultazioni elettorali e la formazione del nuovo Governo, si è giunti a questo importante appuntamento. Molto mediatico e molto discusso, ma nonostante ciò ormai legge. Legge che reca alcune importanti conferme, qualche confuso aggiustamento e alcune ulteriori novità rispetto alle disposizioni del decreto di luglio.

Decreto Dignità –Testo approvato dal Senato il 7 agosto 2018

La **conversione in legge del D.L. n. 87/2018**, entrato in vigore il **14 luglio 2018**, porta con sé alcune conferme e alcune **ulteriori novità**, oltre alla previsione – fortunatamente – di un periodo transitorio per l'applicazione delle novità in materia di contratto a tempo determinato e alcuni aggiustamenti alle novità che hanno coinvolto, sempre a partire dal 14 luglio anche la somministrazione di lavoro e l'indennità dovuta in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo ai sensi del D.Lgs. n. 23/2015 (art. 3).

Non solo, oltre ad alcune misure di natura fiscale e a quelle dirette a contrastare la dipendenza dal gioco, il legislatore, in sede di conversione è intervenuto – come peraltro annunciato – anche sulle misure per incentivare il lavoro giovanile degli under 35, portando l'esonero fino alle assunzioni effettuate entro il 2020 (art. 1bis) e sul lavoro accessorio riformato di cui al D.L. n. 50/2017 (art. 2bis). Mentre, in parallelo sono stati confermati gli strumenti diretti a scoraggiare la delocalizzazione delle attività produttive italiane in altri paesi europei o in paesi extra-europei ponendo dei limiti alle imprese che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici, sia sul versante, appunto della delocalizzazione (art. 5 del decreto), sia sul versante delle riorganizzazioni delle attività produttive comportanti anche licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 6).

Tra le altre misure vanno poi ricordate quelle che interessano il rafforzamento delle attività dei Centri per l'impiego (art. 3bis), la continuità didattica per il settore della scuola (art. 4) e le società sportive dilettantistiche (art. 13) non più incluse tra i soggetti che possono concludere accordi di collaborazione coordinata e continuativa non riconducibili al lavoro subordinato quando le attività sono organizzate dal committente (art. 2, comma 2, lett. dbis) D.Lgs. n. 81/2015). Mentre vengono aggiunti tra i soggetti che possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa le attività rientranti nel campo di applicazione delle norme che governano le attività del soccorso alpino e speleologico di cui alla L. n. 74/2001 (art. 2, comma 2 lett. dter D.Lgs. n. 81/2015).

Ma vediamo in sintesi quali sono le principali novità apportate dalla legge di conversione.

Contratto a tempo determinato

Confermata la stretta sui **contratti a tempo determinato** con il ritorno delle causali anche nelle ipotesi di proroga o rinnovo e la restrizione del limite massimo di durata complessiva dell'assunzione con contratto a tempo determinato. Le novità si applicano ai contratti di lavoro

a tempo determinato stipulati **successivamente al 14 luglio 2018** e alle **proroghe e ai rinnovi successivi al 31 ottobre 2018**.

Il limite della a-causalità resta fissato ai 12 mesi già previsti dall'art. 1 del D.L. n. 87/2018 (con l'indicata decorrenza). Dopo tale periodo, quindi sia in caso di durata iniziale superiore a 12 mesi (ma non superiore nel massimo a 24 mesi), sia in caso di proroga sopra i 12 mesi e di rinnovo dopo gli iniziali 12 mesi, il contratto a tempo determinato torna ad essere caratterizzato dalla necessità della causale caratterizzata dalle seguenti motivazioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività **ovvero** esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori. Il che significa che solo l'esigenza sostitutiva potrà essere di fatto praticabile dopo i primi 12 mesi di contratto perché potrebbe essere di difficile concreta praticabilità l'ipotesi in cui un'esigenza temporanea sia di fatto "estranea all'ordinaria attività";
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (che potrebbe lasciare fuori da eventuali proroghe e rinnovi le attività connesse a picchi di lavoro che per definizione non sono programmabili).

Non solo, la legge di conversione ha in ogni caso previsto che nelle ipotesi di stipulazione di un contratto a termine con durata iniziale superiore ai 12 mesi senza causale, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, con decorrenza dal superamento del limite dei 12 mesi.

Così come risulta confermato anche il termine massimo di durata dell'assunzione con contratto a tempo determinato – comprensiva di proroghe e rinnovi – portata – per i contratti stipulati da decorrere dal 14 luglio 2018 - da 36 a 24 mesi complessivi.

Altra rilevante novità che risulta confermata dalla legge di conversione è la restrizione in materia di **proroghe**, portate nel massimo a quattro nell'arco dei 24 mesi di durata massima (pena la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla quinta proroga), ma con motivazione necessaria dopo i primi 12 mesi di contratto. Entro il limite massimo dei 12 mesi le proroghe continuano ad essere libere e non vincolate all'obbligo della causale.

Resta salva la possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre ipotesi migliorative, così come la deroga in materia di proroghe e rinnovi per le attività stagionali (art. 21, c. 01 D.Lgs. n. 81/2015), essendo rimasta immutata anche in sede di conversione del decreto la previsione dell'art. 19 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

Mentre risulta inspiegabile la complicazione amministrativa legata alla formalizzazione del contratto a tempo determinato voluta dal decreto e confermata dalla legge di conversione, ossia il vincolo della consegna al lavoratore del contratto di assunzione con un anticipo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (nuovo art. 19, c. 4 D.Lgs. n. 81/2015). Adempimento che non tiene conto della generalità degli adempimenti amministrativi connessi all'instaurazione del rapporto di lavoro, corrispondenti ordinariamente al giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Somministrazione di lavoro

Sul versante della somministrazione di lavoro, la conversione del D.L. n. 87/2018 ha sciolto alcuni dubbi scaturenti dalle prime novità ma ne ha per contro introdotti altri. Gli emendamenti sono consistenti.

Innanzitutto, resta confermato che le nuove causali si applicano anche ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nell'ambito della **somministrazione di lavoro**, essendo venute meno le specifiche esclusioni dall'applicazione delle disposizioni del contratto a tempo determinato alla somministrazione di lavoro prima previste dall'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015 che così prevedeva: "*in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile (ossia quella del contratto a tempo determinato in esso prevista), con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24*".

Ad eccezione – oggi - delle disposizioni degli artt. 21, comma 2, 23 e 24 del D.Lgs. n. 81/2015 (relativi rispettivamente alla disciplina dello *stop and go*, ai limiti quantitativi specifici del contratto a termine e al diritto di precedenza) che continuano a non trovare applicazione alla somministrazione di lavoro, l'art. 19, commi 1, 2 e 3 (causali e limiti di durata), e l'art. 21 su proroghe e rinnovi (ad eccezione del comma 2 sullo *stop and go*) D.Lgs. 81/2015, come modificati dal D.L. 87/2018 convertito, sono ora applicabili alla somministrazione di lavoro ma con alcuni distinguo.

Innanzitutto le condizioni oggi previste dal nuovo art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 (ossia l'obbligo della causale superato l'iniziale periodo di 12 mesi) si applica alla somministrazione di lavoro ma riguarda **esclusivamente l'utilizzatore** (art. 2, comma 1^{ter} D.L. n. 87/2018 introdotto dalla legge di conversione). Quindi confermando che resta estraneo all'obbligo delle causali – e non potrebbe essere diversamente - il contratto commerciale di somministrazione di lavoro, viene oggi introdotto dalla legge un contingentamento della somministrazione di lavoro a tempo determinato (così come già previsto dalla legge per quella a tempo indeterminato) con un rinvio comunque alla diversa previsione da parte della contrattazione collettiva.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (e fermo restando il limite quantitativo per i contratti a termine stabilito dall'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere, complessivamente, il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è in ogni caso esente da limiti quantitativi quando il lavoratore rientra in una delle seguenti categorie:

- lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (norma peraltro abrogata dalla Legge Fornero);

- soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;

- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'art. 2, n. 4) e 99) del Reg. UE n. 651/2014 come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017.

Così come è esente da limiti quantitativi, non rientrando nei limiti del contingentamento definiti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, l'ipotesi – espressamente esclusa dalla legge anche nel caso della somministrazione di lavoro - dei contratti a tempo determinato conclusi:

a) 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;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 (come individuate dal D.P.R. n. 1525/1963);

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

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Viene invece re-introdotta, in aggiunta alle sanzioni già contemplate dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003 – oggi peraltro depenalizzate ai sensi dell'art. 1, c. 1 D.Lgs. n. 8/2016 quando sia prevista la sola pena della multa o dell'ammenda ad eccezione delle ipotesi in cui vi sia sfruttamento dei minori – la **somministrazione fraudolenta** ossia la previsione della somministrazione *posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo*". In questo caso il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di euro 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (nuovo art. 38bis D.Lgs. n. 81/2015).

Termini di impugnazione del termine apposto al contratto di lavoro

La legge di conversione conferma anche l'aumento del **termine per impugnare la cessazione dei contratti a tempo determinato**. Termine che viene portato da 120 giorni a 180 giorni, con modifica diretta dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2015. La L. 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro), allo scopo di assicurare maggiore certezza ai rapporti giuridici e al contenzioso avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro aveva voluto introdurre dei termini più stringenti per l'instaurazione del giudizio, estendendo anche alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato un onere di impugnazione, come nelle ipotesi di licenziamento così come previsto dall'art. 6 della L. n. 604/1966. Per tali fattispecie, anche al fine di meglio tutelare il diritto di difesa per il lavoratore in caso di rinnovo del relativo contratto, è stato previsto un allungamento dei tempi di impugnazione dei contratti cessati, portandolo da 60 giorni a 120 giorni, mentre il termine per proporre l'azione - in via stragiudiziale, ovvero in via giudiziale – pena l'inefficacia dell'impugnazione, è fissato, come per le ipotesi di licenziamento, sempre il 180 gg successivi all'impugnazione (art. 6 L. n. 604/1966).

Tale previsione, unitamente al limite dell'indennizzo che il giudice può determinare in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato (già previsto dall'art. 32, c. 5 della L. n. 183/2010 poi abrogato con l'entrata in vigore del *Jobs Act* e in esso confluito) è stata

confermata dal D.Lgs. n. 81/2015 con cui all'art. 28, rubricato "decadenza e tutele". A decorrere dall'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, ossia dal 14 luglio 2018, l'indicato termine di 120 giorni viene portato a 180, mentre resta confermato il termine dei 180 gg. successivi all'impugnazione per proporre l'azione in giudizio.

Costo del lavoro

Confermato anche l'aumento del **costo del lavoro** per i rinnovi dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro. Infatti la L. n. 92/2012 (art. 2, comma 28 e segg.), con l'obiettivo di introdurre un ulteriore deterrente al ricorso all'assunzione con contratto a tempo determinato ed allo scopo di finanziare quella che con il *Jobs Act* è divenuta la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi) ha previsto un aumento degli oneri contributivi relativi a tale tipologia contrattuale.

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale contributo è oggi aumentato di 0,50 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione di lavoro.

Il predetto contributo addizionale non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti (cfr. mess. INPS n. 4152 del 17 aprile 2014);
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/63;
- c) agli apprendisti;
- d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 D.Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni. Esclusione confermata dal nuovo decreto, oggi anche con riferimento alle ipotesi in cui la PA risulti essere utilizzatrice di una prestazione lavorativa resa nell'ambito di un rapporto di somministrazione di lavoro;
- e) **al lavoro domestico** (con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 87/2018).

Il contributo addizionale viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine (cfr. art. 2, commi 28-30 L. n. 92/2012 e art. 1, comma 135 L. n. 147/2013).

Licenziamenti nell'ambito delle tutele crescenti

Sul versante dei **licenziamenti**, nel decreto in materia di **tutele crescenti**, ossi nel decreto che ha introdotto specifiche tutele solo di natura economica nelle ipotesi di licenziamento individuale per gli assunti a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015 (D.Lgs. n. 23/2015), viene confermato dalla legge di conversione l'aumento dell'indennità risarcitoria che il datore di lavoro è tenuto a pagare in caso di riconoscimento dell'illegittimità del licenziamento. L'art. 3 comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 prevede infatti che *"nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità"*. Tale indennità passa, per effetto del nuovo decreto, da quattro a **sei mensilità** nel limite minimo e da ventiquattro a **trentasei mensilità** nel limite massimo.

Ma la legge di conversione interviene anche sulla misura dell'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 del medesimo decreto.

Tale norma prevede oggi la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (ossi 60 giorni dalla sua comunicazione), in una delle sedi di cui all'articolo 2113 ovvero innanzi alle Commissioni di certificazione di cui all'art. 76 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003 una somma di denaro che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. In caso di accettazione dell'offerta di conciliazione, il rapporto di lavoro si estingue con decorrenza alla data del licenziamento e rinuncia da parte del lavoratore all'impugnazione. Tale somma, prevista fino ad oggi in una misura non inferiore

a due e non superiore a diciotto mensilità, passa, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 87/2018 ad una misura non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità (importo dimezzato per le aziende di piccole dimensioni e in ogni caso fissato nel limite massimo di sei mensilità ai sensi dell'art. 9, c. 1 del D.Lgs. n. 23/2015).

Copyright © - Riproduzione riservata



Copyright Wolters Kluwer Italia
Riproduzione riservata