

LA STRETTA SUI CONTRATTI A TERMINE E LE ALTRE NORME DEL “DECRETO DIGNITÀ”

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, circondato da diverse polemiche, è entrato in vigore sabato 14 luglio il Decreto n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), che - in ambito lavoristico - introduce alcune misure definite urgenti per contrastare il precariato.

Le esamineremo qui di seguito, per poi offrire nella sezione “FAQ” una risposta ai primi dubbi emersi nell'applicazione pratica della nuova normativa.

1. Un ritorno al passato per i contratti a termine

La prima e più importante area di intervento del Decreto riguarda i contratti a termine, il cui utilizzo viene assoggettato a più stringenti limiti:

- datore di lavoro e lavoratore potranno stipulare liberamente, senza indicazione di “causali” (cioè, specifiche ragioni giustificatrici), solo un primo contratto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi;
- la proroga del primo contratto (se la durata complessiva eccede i dodici mesi) e la stipulazione di un ulteriore contratto saranno invece possibili solo in presenza di una delle due “causali” previste dal Decreto, che sono più stringenti rispetto al passato e non potranno essere ampliate dalla contrattazione collettiva. Si tratta, in particolare, di:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro o per esigenze sostitutive di altri lavoratori, oppure;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria del datore di lavoro;
- anche in presenza di una “causale”, la durata del rapporto a termine tra le parti, comprensiva di proroghe e rinnovi, non potrà comunque eccedere i ventiquattro mesi. Restano però salve le previsioni della contrattazione collettiva che già estendevano la durata massima di legge;
- il numero massimo di proroghe consentite è ridotto da cinque a quattro;
- viene introdotto un aumento dello 0,5% del contributo previdenziale addizionale a carico del datore di lavoro (attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile) in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione;
- il termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato è esteso da centoventi a centottanta giorni, decorrenti dalla cessazione del singolo contratto.

Le nuove disposizioni trovano applicazione non solo ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del Decreto ma anche ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso a tale data.

Il Decreto restringe molti degli spazi di flessibilità che si erano aperti dal 2012 in poi per l'utilizzo dei contratti a termine: il contratto a termine “libero” è oggi limitato ai primi dodici mesi, ma l'onere di indicare una “causale” per la sua eventuale proroga costringe di fatto le imprese a valutare da

subito le ragioni dell'assunzione a termine; in generale, le causali legate alla straordinarietà ed alla natura significativa e non programmabile degli incrementi produttivi mal si coordinano con le esigenze di molti settori. Infine, l'abbassamento del limite complessivo di durata a ventiquattro mesi anche per i contratti in essere costringerà le imprese a scegliere, prima del previsto, se assumere a tempo indeterminato o interrompere il rapporto con i lavoratori.

2. Sopravvive lo *staff leasing*, ma le agenzie di somministrazione incontreranno nuovi limiti operativi

Nessuna modifica è stata apportata alla somministrazione a tempo indeterminato, nonostante l'originaria proposta di abolire lo *staff leasing*.

Per quanto riguarda invece la somministrazione a termine, vengono estesi al rapporto di lavoro tra l'agenzia ed il lavoratore i più significativi tra i limiti di utilizzo del contratto a termine:

- anche le agenzie di somministrazione incontreranno quindi i nuovi limiti relativi ai rinnovi, alle proroghe, alle causali giustificatrici, al limite di durata complessivo non superiore a 24 mesi, agli aumenti contributivi, con conseguente maggiore difficoltà nella loro operatività che si potrà tradurre in un aumento dei costi per le imprese utilizzatrici;
- le agenzie resteranno però escluse dall'applicazione del limite percentuale di legge (20%) al numero complessivo dei contratti a tempo determinato e del diritto di precedenza del lavoratore nelle assunzioni a tempo indeterminato.

3. Il licenziamento nel contratto a tutele crescenti diventa più costoso

Al fine di disincentivare i licenziamenti ingiustificati, il Decreto aumenta l'importo dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore assunto "a tutele crescenti" ed illegittimamente licenziato, che passa nel minimo da quattro a sei mensilità e nel massimo da ventiquattro a trentasei mensilità.

L'indennità continua però ad essere calcolata computando due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio: il nuovo importo massimo di trentasei mensilità si applicherà quindi soltanto ai lavoratori che in futuro raggiunsero i diciotto anni di anzianità.

Il nuovo importo minimo si applicherà invece immediatamente a tutti i lavoratori non in prova con una anzianità di servizio fino a tre anni.

Resta confermato tutto il restante impianto del "Jobs Act".

FAQ

Contratti a termine

- 1) Voglio assumere un lavoratore a tempo determinato per dodici mesi, devo inserire la causale nel contratto?**

NO, il primo contratto a tempo determinato con un lavoratore può essere "a-causale" per i primi dodici mesi.

- 2) Una volta terminato il primo contratto a tempo determinato della durata di dodici mesi, posso avviare un nuovo rapporto a tempo determinato?**

SÌ, il contratto a tempo determinato potrà essere rinnovato, una volta trascorso il periodo di venti giorni, ma solo in presenza e con specificazione delle causali previste dal Decreto e per un massimo di ulteriori dodici mesi (24 mesi complessivamente).

- 3) Posso invece prorogare il primo contratto a tempo determinato della durata di dodici mesi? Se sì, per quante volte?**

SÌ, è possibile prorogare il contratto per un massimo di quattro volte, ma sarà necessaria la specificazione delle causali previste dal Decreto. La durata complessiva (iniziale e proroghe) dovrà comunque rientrare nel limite massimo di ventiquattro mesi.

- 4) Se stipulo un contratto a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi (ad esempio, sei mesi), posso rinnovarlo senza inserire le causali per altri sei mesi?**

NO, il Decreto prevede espressamente che, indipendentemente dalla durata originaria, il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze previste nel Decreto.

- 5) Posso invece prorogarlo senza causali?**

SÌ, il contratto può essere prorogato liberamente entro i dodici mesi, senza apposizione della causale; oltre la durata di dodici mesi la proroga è ammessa solo in presenza di una delle causali previste nel Decreto.

- 6) Ho assunto prima dell'entrata in vigore del Decreto un lavoratore a tempo determinato ed il suo contratto scade dopo l'entrata in vigore del Decreto. Posso rinnovare o prorogare il contratto applicando le regole precedenti (e quindi senza indicare alcuna causale)?**

NO, le nuove regole si applicano non solo ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del Decreto ma anche ai rinnovi e alle proroghe dei contratti già in essere a tale data.

- 7) Ho assunto prima dell'entrata in vigore del Decreto un lavoratore a tempo determinato per trenta mesi ed il suo contratto scade dopo l'entrata in vigore del Decreto. Potrò prorogare il contratto oppure stipularne uno nuovo?**

NON potrò prorogarlo, perché la durata massima complessiva (proroghe comprese) è ora pari a ventiquattro mesi. Anche il rinnovo non è consentito, con una unica eccezione: **è possibile** stipulare un solo nuovo contratto, della durata massima di ulteriori dodici mesi, presso l'ispettorato Territoriale del Lavoro.

- 8) Ho capito, la nuova durata massima del rapporto a tempo determinato è di ventiquattro mesi, e solo in presenza delle causali descritte nel Decreto. Ma il CCNL applicato in azienda prevede un termine massimo superiore e/o causali ulteriori e differenti rispetto a quelle previste dal Decreto. Come mi devo comportare?**

Con riferimento alla durata, il comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, nel prevedere ora la durata massima di ventiquattro mesi, fa espressamente "**salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi**". Riteniamo pertanto che sia lecito estendere la durata del contratto entro i maggiori limiti previsti da contratti collettivi anche se stipulati precedentemente al Decreto.

Una simile possibilità di deroga da parte dei contratti collettivi non sembra essere prevista, invece, per l'indicazione delle causali. Ne consegue che, allo stato, non sembra possibile fare ricorso alle diverse causali eventualmente previste dal contratto collettivo.

- 9) Nell'ambito della ordinaria attività della mia azienda industriale, ho deciso di assumere per ventiquattro mesi un disegnatore 3D per verificare se una figura del genere possa essere utile e opportuna nella mia organizzazione, senza connessione con un incremento della mia ordinaria attività ma anzi per provare a sviluppare il business. La mia esigenza può integrare le causali previste dal Decreto?**

NO, poiché questa ipotesi, pur rappresentando una "genuina" esigenza del datore di lavoro, non rientra fra le causali previste dal Decreto.

- 10) Nella mia azienda l'ordinaria attività procede regolarmente; un mio dipendente ha tuttavia avuto difficoltà personali e, per ridurre temporaneamente il suo carico di lavoro, stavo pensando di assumere una risorsa per ventiquattro mesi a tempo determinato per affiancarlo nel reparto. Posso farlo?**

NO, anche in questo caso non sussiste nessuna delle esigenze previste dal Decreto.

- 11) Ho assunto prima dell'entrata in vigore del Decreto un lavoratore a tempo determinato ed il suo contratto scade dopo l'entrata in vigore del Decreto. Quanto tempo ha il lavoratore per impugnare stragiudizialmente il termine?**

Il lavoratore potrà impugnare stragiudizialmente il termine **entro centottanta giorni** dalla scadenza del contratto.

- 12) Costa di più assumere a tempo determinato dopo l'entrata in vigore del Decreto?**

Sì, è previsto un aumento dello 0,5% del contributo previdenziale addizionale a carico del datore di lavoro in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Somministrazione

13) È ancora possibile fare ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato?

Sì, il Decreto non ha apportato nessuna modifica.

14) Il mio CCNL non prevede alcuna durata massima ai rapporti di somministrazione a tempo determinato. Potrò ancora farvi ricorso senza limiti?

Sì, il limite massimo di ventiquattro mesi si applica al rapporto fra agenzia di somministrazione e lavoratore, ma non ha un effetto diretto ed automatico sulla durata massima della missione presso l'utilizzatore: per poter inviare lo stesso lavoratore, l'agenzia dovrà però assumerlo a tempo indeterminato.

Licenziamenti

15) È cambiato qualcosa per i lavoratori a cui non si applica il c.d. Jobs Act (ovvero quelli assunti prima del 7 marzo 2015)?

NO, a questi lavoratori continua a trovare applicazione l'art. 18 della L. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori").

16) Per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, sono aumentate le ipotesi in cui è prevista la reintegrazione del dipendente?

NO, il Decreto si è limitato a regolare diversamente il calcolo dell'indennità risarcitoria riconosciuta ai lavoratori.

17) In caso di licenziamento di un lavoratore con un anno di anzianità intimato prima dell'entrata in vigore del Decreto, l'indennizzo minimo per il lavoratore è pari a quattro o sei mensilità?

Secondo i principi generali (*tempus regit actum*) la nuova disciplina deve trovare applicazione solo ai licenziamenti intimati successivamente all'entrata in vigore del Decreto.

Newsletter

LUGLIO 2018

Il Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

Silvia Tozzoli

Partner

T. +39 02.89.63.071 /
+39 06.93.18.271
stozzoli@legance.it

Elena Ryolo

Senior Counsel

T. +39 02.89.63.071
eryolo@legance.it

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

Newsletter

LUGLIO 2018

LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 200 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma, Londra e New York. Le aree di competenza sono: Fusioni, Acquisizioni e Diritto Societario; Banking; Project Financing; Debt Capital Markets; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulation; Fondi di Investimento; Contenzioso, Arbitrati ed ADR; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Ue, Antitrust e Regolamentazione; Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali; Diritto Tributario; Diritto Amministrativo; Diritto Immobiliare; Diritto dell'Energia, Gas e Risorse Naturali; Compliance; Diritto della Navigazione e dei Trasporti; Proprietà Intellettuale; TMT (Technology, Media, Telecommunications); Diritto Ambientale; Insurance; Nuove Tecnologie; Legislazione Alimentare. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: www.legance.it.

DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a newsletter@legance.it e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a clienti.privacy@legance.it. È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N1TX, oppure all'indirizzo legance.it. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.