

IL "DECRETO DIGNITÀ" DIVENTA LEGGE: POSTICIPATA LA STRETTA SUI CONTRATTI A TERMINE, MA PIÙ VINCOLI PER LA SOMMINISTRAZIONE

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è entrata in vigore domenica 12 agosto la legge N. 96/2018 di conversione del c.d. Decreto Dignità: l'impianto complessivo del decreto viene confermato e quindi, pur con alcuni correttivi tra i quali l'introduzione di un periodo transitorio, diventerà molto più difficile per le imprese ricorrere al lavoro flessibile.

Vi illustreremo qui di seguito le novità della legge di conversione, offrendovi nella sezione "FAQ" una risposta aggiornata ai principali quesiti che si prospettano nella sua applicazione pratica.

1. I limiti per i contratti a termine diventano definitivi, ma alcune "vecchie" regole si applicheranno fino al 31 ottobre 2018

La legge di conversione ha reso definitivo il "ritorno al passato" sui contratti a termine: per tutti i contratti di durata eccedente i dodici mesi sarà quindi necessario indicare - nell'atto scritto originario ovvero in quello di proroga che comporti il superamento del limite - le specifiche ragioni giustificatrici del termine ("causali"). Le causali, come illustrato nella nostra Newsletter dello scorso luglio [\[link\]](#), si rivelano molto stringenti e non potranno essere ampliate dalla contrattazione collettiva.

Viene poi confermata la riduzione a ventiquattro mesi della durata massima dei rapporti a termine tra le parti, comprensiva di proroghe, rinnovi e periodi di somministrazione.

Le critiche del mondo delle imprese, unite al rischio che le nuove regole si traducessero nell'immediato in una riduzione dell'occupazione, hanno però indotto il legislatore ad introdurre un periodo transitorio, in virtù del quale proroghe e rinnovi restano assoggettati alle vecchie regole fino al 31 ottobre 2018. In altre parole, gli accordi di proroga (fino a cinque) o rinnovo non richiederanno la "causale", neppure se la durata del contratto eccederà i dodici mesi, e potranno continuare essere disposti fino al tetto massimo di trentasei mesi.

Anche nel periodo transitorio troverà comunque applicazione l'aumento dello 0,5% del contributo previdenziale addizionale, che era stato introdotto dal Decreto Dignità per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.

La legge di conversione conferma poi l'estensione a centottanta giorni del termine per l'impugnazione dei contratti a tempo determinato, decorrenti dalla cessazione del singolo contratto.

Per tutti i casi di violazione delle regole sulle causali, la nuova disciplina prevede anche espressamente la conseguenza, già ricavabile dai principi generali, della trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato.

2. Causali e nuovi limiti percentuali per la somministrazione a termine

La legge di conversione ha previsto, con una formulazione tecnica poco felice ma che lascia pochi margini interpretativi, che le "condizioni" relative all'indicazione delle causali giustificatrici "nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente

all'utilizzatore". Contrariamente a quanto si poteva ricavare dal testo del Decreto Dignità, le imprese utilizzatrici dovranno quindi giustificare con la presenza delle causali - ma senza espressa previsione di darne indicazione in forma scritta nel contratto "commerciale" con l'agenzia - anche le prestazioni dei lavoratori somministrati a tempo determinato per più di dodici mesi.

È stato poi introdotto un ulteriore tetto massimo complessivo del 30% per i lavoratori a tempo determinato, siano essi assunti direttamente dall'impresa oppure inviati in somministrazione. Il nuovo tetto - che potrà essere derogato dalla contrattazione collettiva, anche aziendale - si aggiunge a quello del 20% per i contratti a termine: se quest'ultimo viene integralmente utilizzato, i lavoratori somministrati non potranno quindi eccedere il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato (salvo che si tratti di somministrazione di lavoratori licenziati nell'ambito di un licenziamento collettivo, di disoccupati da oltre sei mesi o di lavoratori c.d. svantaggiati o molto svantaggiati).

Non troveranno invece applicazione al rapporto di lavoro in somministrazione, per espressa previsione normativa, né le regole sullo *stop & go* né il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni. Le agenzie incontreranno però i nuovi limiti relativi ai rinnovi, alle proroghe, al limite di durata complessivo non superiore a 24 mesi, e gli aumenti contributivi: è prospettabile quindi che l'esigenza di continuità della prestazione presso l'utilizzatore si tradurrà per l'agenzia nella necessità di assumere il lavoratore a tempo indeterminato ed in maggiori costi.

La legge di conversione ha poi reintrodotta il reato di somministrazione fraudolenta, abrogato dal "Jobs Act": quando il ricorso alla somministrazione ha *"la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore"*, agenzia ed impresa utilizzatrice sono punibili con un'ammenda di venti euro per ciascun lavoratore e ciascuna giornata di missione. Si tratta di una discutibile norma-bandiera che avrà probabilmente scarsa applicazione pratica, vista la difficoltà ad identificare gli elementi caratterizzanti della condotta punita.

3. L'aumento degli importi netti erogabili per l'offerta di conciliazione in caso di licenziamento nel contratto "a tutele crescenti"

La legge di conversione conferma l'aumento dell'indennità risarcitoria per i licenziamenti intimati da imprese con più di quindici dipendenti (da quattro a sei mensilità nel minimo e ventiquattro a trentasei mensilità nel massimo), e lo accompagna con un aumento degli importi erogabili senza assoggettamento ad imposte sul reddito e contributi in sede di conciliazione: fermo il criterio di una mensilità per ogni anno di servizio, si passa nel minimo da due a tre e nel massimo da diciotto a ventisette mensilità.

4. L'esonero contributivo per le assunzioni degli "under 35"

Per spingere le imprese verso l'occupazione stabile, la legge di conversione ha anche introdotto un esonero contributivo triennale per le assunzioni di lavoratori "under 35" effettuate nel 2019 e 2020. Deve trattarsi di assunzioni a tempo indeterminato a favore di soggetti che non sono mai stati occupati in passato con questa tipologia contrattuale (con l'eccezione degli apprendisti non confermati). L'importo dell'esonero sarà del 50% dei contributi a carico dell'impresa (fino ad un tetto di 3.000 euro annui) per un massimo di trentasei mesi.

Per l'attuazione della misura si dovrà però attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale.

FAQ

Contratti a termine

- 1) Vorrei prorogare fino al 31 dicembre 2018 il contratto a termine con un lavoratore già in forza da più di dodici mesi: devo inserire una causale?**

NO, se la proroga viene disposta prima del 31 ottobre 2018 non è necessario giustificarla con una causale, neppure se il contratto prorogato avrà termine dopo tale data.

- 2) Vorrei prorogare prima del 31 ottobre 2018 un contratto a termine in essere, ma si tratterebbe della quinta proroga: è possibile farlo?**

Sì, alle proroghe disposte prima del 31 ottobre 2018 si applicano le "vecchie" regole, tra le quali il numero massimo di cinque e non di quattro proroghe.

- 3) Uno dei contratti a termine in essere nella mia azienda ha una durata di diciotto mesi e scadrà a novembre 2018: posso prorogarlo già ora per non dover poi indicare le causali?**

NO. Anche se la norma transitoria prende a riferimento il momento in cui viene disposta la proroga (principio del *tempus regit actum*), anticipare la scadenza di un contratto per poterlo prorogare con le "vecchie" regole potrebbe rappresentare una elusione delle nuove norme.

- 4) Ho assunto prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità un lavoratore a tempo determinato per trenta mesi ed il suo contratto scade il 30 settembre 2018. Potrò prorogare il contratto oppure stipularne uno nuovo?**

Sì, la proroga è possibile perché verrà disposta durante il periodo transitorio e quindi in base alle "vecchie" regole (durata massima complessiva di trentasei e non di ventiquattro mesi). È possibile anche il rinnovo a-causale, sempre nel limite dei trentasei mesi e con il rispetto del periodo di "stop & go".

- 5) Ho stipulato dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità un contratto a termine con durata di venti giorni. Il contratto è cessato il 13 agosto 2018 ed avrei la necessità di rinnovarlo dopo i dieci giorni di "stop & go": devo indicare le causali?**

Sì. Anche se la norma transitoria sembra assoggettare alle vecchie regole ogni rinnovo pattuito entro il 31 ottobre 2018 (principio del *tempus regit actum*), riteniamo più corretto limitarne l'ambito di applicazione ai rapporti in essere. I contratti a termine stipulati nel vigore del Decreto Dignità saranno pertanto a nostro avviso integralmente regolati dalle nuove disposizioni, che appunto prevedono l'onere di indicazione della causale in caso di rinnovo.

- 6) Vorrei assumere un nuovo 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.

7) Una volta terminato un 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 "stop & go" di venti giorni, ma solo in presenza e con specificazione delle causali e per un massimo di ulteriori dodici mesi (24 mesi complessivamente).

8) Posso invece prorogare un 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. La durata complessiva (iniziale e proroghe) dovrà comunque rientrare nel limite massimo di ventiquattro mesi.

9) 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, indipendentemente dalla durata originaria, il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo in presenza delle causali.

10) Posso invece prorogarlo senza causali?

SÌ, il contratto può essere prorogato liberamente entro i dodici mesi, senza specificazione della causale; oltre la durata di dodici mesi la proroga è invece ammessa solo in presenza di una causale.

11) 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 dalla nuova disciplina?

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

12) 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 dalle nuove norme.

13) Il CCNL applicato in azienda prevede un termine massimo superiore e/o causali ulteriori e differenti rispetto a quelle previste dalle nuove norme. 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 questi sono stipulati precedentemente al Decreto Dignità.

Una simile deroga da parte dei contratti collettivi non è invece contemplata per l'indicazione delle causali. L'unica possibilità di modificare la disciplina delle causali è data dalla stipulazione di un contratto collettivo ai sensi dell'art. 8 della l. n. 148/2011 ("contrattazione di prossimità"), nei casi e seguendo le procedure previste dalla norma.

14) Oggi costa di più assumere a tempo determinato?

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

1) Nella mia azienda all'inizio del 2018 erano in forza 120 lavoratori a tempo indeterminato e sei lavoratori a termine. Oggi, in presenza di un incremento straordinario e non programmabile dei volumi da produrre, sono necessari altri 37 addetti alla produzione. E' possibile ricorrere per tutti ad una somministrazione a termine?

NO, perché l'azienda ha già in organico il 5% di lavoratori a termine, e quindi per rispettare il tetto complessivo del 30% potrà ricorrere alla somministrazione a termine solo per altri 30 addetti. Gli altri sette addetti necessari potranno però essere inviati con una somministrazione a tempo indeterminato, che resta assoggettata ad un autonomo limite del 20%.

2) Vorrei prorogare la missione di un lavoratore già somministrato a tempo determinato presso la mia società per oltre 12 mesi: serve una causale?

NO, se la proroga viene disposta entro il 31 ottobre 2018: fino a questa data trova infatti applicazione la disciplina previgente e non è richiesta una causale. **Sì**, invece, se la proroga viene disposta successivamente al 31 ottobre: si applicheranno le nuove regole e la proroga sarà valida solo in presenza di una delle causali previste dalla normativa. Sarà necessario un attento coordinamento con l'agenzia di somministrazione per verificare se e come indicare la causale nei contratti.

3) Devo rispettare lo "stop & go" di dieci o venti giorni tra una missione e l'altra, se l'agenzia ha assunto il lavoratore a tempo determinato?

NO, la nuova normativa esclude espressamente l'applicazione dello "stop & go" nel rapporto di lavoro in somministrazione.

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

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 dopo il ventiquattresimo mese, l'agenzia dovrà però assumerlo a tempo indeterminato.

5) È ancora possibile fare ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*)?

Sì, né il Decreto Dignità né le legge di conversione hanno apportato alcuna modifica. Continuerà ad applicarsi il tetto massimo del 20% della forza lavoro a tempo indeterminato, salvo limiti diversi previsti dalla contrattazione collettiva.

Licenziamenti

1) 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 ad aumentare l'importo dell'indennità risarcitoria riconosciuta ai lavoratori.

2) 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 aumentato a sei mensilità?

NO. Secondo i principi generali (*tempus regit actum*) la nuova disciplina deve trovare applicazione solo ai licenziamenti intimati successivamente all'entrata in vigore del Decreto Dignità.

3) Ho appena licenziato un lavoratore assunto "a tutele crescenti" con due anni di anzianità, che ha impugnato il recesso. Posso offrirgli, per conciliare, sei mensilità della retribuzione senza assoggettarle a tassazione e contribuzione previdenziale?

NO. La legge di conversione ha aumentato a tre il numero minimo delle mensilità nette che possono essere offerte in sede di conciliazione, ma il criterio di calcolo resta sempre quello di una mensilità per ogni anno di servizio.

Newsletter

AGOSTO 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

AGOSTO 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 - EC4N 1TX, oppure all'indirizzo legance.it. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.