

Le novità del c.d. Decreto Dignità
(D.L. n. 87/2018, convertito con L. n. 96/2018)

Agosto 2018



Nctm



Indice

Introduzione	3
Il contratto a termine	3
Il contratto di lavoro somministrato a tempo determinato	6
Il contratto a tutele crescenti	8
Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile	8
Lavoro occasionale	8
Ulteriori interventi	9



Introduzione

Autore

Dipartimento di Diritto del Lavoro
e delle Relazioni Industriali

In data 2 luglio 2018 il Consiglio dei Ministri ha emanato il c.d. Decreto Dignità, recante i primi interventi del nuovo Governo in materia di lavoro; il testo del Decreto, successivamente modificato a fronte delle critiche immediatamente sollevate da più parti, è stato sottoscritto dal Presidente della Repubblica in data 12 luglio 2018. Nella serata del 13 luglio 2018 il decreto legge (che ha assunto n. 87/2018) è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, entrando in vigore a far data dal 14 luglio 2018.

Nel corso dei mesi di luglio e agosto 2018 è stato avviato l'iter parlamentare di conversione del decreto legge, ultimato con l'approvazione della legge di conversione n. 96/2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 agosto 2018 e, quindi, entrato in vigore a far data dal 12 agosto 2018.

Nel dettaglio, le modifiche di natura giuslavoristica riguardano la disciplina dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui al D. Lgs. n. 81/2015, e le sanzioni in caso di illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore con contratto a tutele crescenti, di cui al D. Lgs. n. 23/2015.

Attiriamo la vostra attenzione soprattutto sul primo tema in quanto la nuova normativa è destinata a incidere notevolmente sui termini di utilizzo dei predetti strumenti contrattuali.

Il contratto a tempo determinato

Le principali modifiche del Decreto Dignità riguardano il contratto a tempo determinato; in particolare, l'intervento prevede la riduzione della durata massima dell'impiego mediante tale tipologia contrattuale e la parziale reintroduzione della necessità di specificazione delle ragioni per l'apposizione di un termine al contratto.

Durata

Per effetto della novella legislativa, la durata massima di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato sarà pari a **24 mesi**, rispetto ai 36 mesi precedenti.

Rimane ferma la previsione di cui all'art. 19, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015, secondo la quale la predetta durata potrà essere prorogata di ulteriori dodici mesi, a condizione che il relativo contratto venga stipulato mediante procedura presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Ragioni per l'apposizione del termine

Come detto, il Decreto Dignità ha reintrodotta la necessità che – in alcuni casi – l'apposizione del termine ad un contratto di lavoro a tempo determinato avvenga a fronte della **sussistenza di predeterminate ragioni giustificative**.

Nel dettaglio, le ragioni giustificative dovranno essere ricondotte, alternativamente, ad una delle seguenti esigenze:

- (a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- (b) esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- (c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili



dell'attività ordinaria.

Il primo esame delle causali giustificative evidenzia la rigidità delle stesse (principalmente di quelle sub lett. (a) e (c)), che sembra limitare decisamente la possibilità di individuare, nel concreto, occasioni nelle quali sia validamente configurabile una giustificazione per l'impiego a termine.

Quanto alla causale *sub* (c), si rileva che la previsione secondo cui l'esigenza oltre ad essere "*connessa a incrementi temporanei, significativi*" debba, inoltre, essere "*non prevedibile*" sembra escludere la possibilità di utilizzare lo strumento normativo per la gestione di esigenze temporanee ma prevedibili (si pensi, negli esercizi commerciali, agli incrementi di attività nel periodo natalizio), limitandone il ricorso ai soli picchi di attività non prevedibili (i.e. l'avvio inaspettato di una nuova commessa).

Oltretutto, la condizione per cui l'esigenza debba riguardare incrementi "*significativi*" introduce un requisito altamente interpretabile che, è agevole immaginare, favorirà un rinnovato ricorso a strumenti giudiziali per la verifica della legittimità dei contratti così stipulati.

Le modifiche da ultimo apportate al Decreto Dignità rispetto alla versione licenziata dal Consiglio dei Ministri hanno determinato la reintroduzione della previsione di una causale sostitutiva, nonché l'esclusione della necessità di apporre una causale giustificativa per i contratti per le "*attività stagionali*". Si tratta di interventi migliorativi del testo originario, confermati in sede di conversione.

In sede di conversione è stato, altresì, espressamente previsto che la mancanza delle predette causali determina la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, a far data dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Quando deve essere apposta la causale giustificativa?

Il Decreto Dignità prevede la possibilità di stipulare un primo contratto "*acausale*" (i.e. senza necessità di apposizione delle suddette causali), con durata massima di 12 mesi (comprensiva anche di proroghe).

Ciò significa che un lavoratore – che non abbia avuto alcun rapporto precedente a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale a quelle attribuite – potrà essere assunto con contratto a tempo determinato "*acausale*":

- per un periodo di 12 mesi;
- per un periodo inferiore (ad esempio, 6 mesi), con possibilità di proroga "*acausale*" sino ad un massimo di 12 mesi (comprensivi del primo contratto);
- sempre, per lo svolgimento di attività stagionali.

L'apposizione delle descritte causali sarà, invece, necessaria nei seguenti casi:

- assunzione per un periodo superiore a 12 mesi (nel rispetto, comunque, della durata massima di 24 mesi);
- stipulazione di un nuovo contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle precedentemente attribuite, indipendentemente dalla durata del nuovo contratto e di quelli precedenti (e, così, l'apposizione della causale sarà necessaria anche nel caso in cui un datore di lavoro intenda assumere per 3 mesi un lavoratore che, in passato, ha già prestato servizio a suo favore per un periodo di 3 mesi). **Nel momento in cui, pertanto, si stipula un contratto a tempo determinato con una risorsa che, in passato, è già stata impiegata a tempo determinato per lo svolgimento di**



mansioni di pari livello e categoria legale l'assunzione dovrà sempre avvenire con indicazione della causale;

- proroga di un contratto a tempo determinato acausale laddove, per effetto della proroga, la durata complessiva del rapporto superi i 12 mesi.

Proroga del contratto a tempo determinato

Il Decreto Dignità è intervenuto a modificare, altresì, la disciplina delle proroghe, riducendo il numero di proroghe che sia possibile effettuare, da 5 a 4.

E' previsto che le proroghe possano avvenire:

- liberamente (i.e. senza necessità di sussistenza di una delle causali previste dal Decreto Dignità), se il rapporto, per effetto della proroga, ha una durata inferiore ai 12 mesi;
- in caso contrario (i.e. se la durata supera i 12 mesi), solo in presenza delle causali di cui *supra*.

Costo dell'utilizzo del contratto a termine

L'intervento del Governo – finalizzato a dissuadere dall'utilizzo del contratto a tempo determinato – ha riguardato, altresì, il costo contributivo dello strumento: è stato, infatti, previsto un aggravio del contributo di cui all'art. 2, comma 28, L. n. 92/2012 (1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali), **pari a 0,5 punti percentuali per ciascun "rinnovo"**, ossia per ciascuna successiva stipula di nuovi contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.

Tale intervento, per come formulato, non risulta applicabile alle proroghe del medesimo contratto di lavoro a tempo determinato.

Decadenza

Un'ulteriore novità concerne, infine, il termine di decadenza per l'impugnazione del contratto a termine: il lavoratore che intenda contestare la legittimità del termine apposto al suo contratto di lavoro avrà l'onere di provvedervi – stragiudizialmente – entro 180 giorni dalla cessazione del contratto, e non più entro 120 giorni.

Applicazione

E' previsto che la disciplina novellata si applichi:

- ai contratti di lavoro che verranno stipulati successivamente all'entrata in vigore della stessa (e, dunque, ai contratti di lavoro che vi troverete a stipulare già in questi giorni);
- ai rinnovi e alle proroghe di contratti già in vigore, che avvengano successivamente alla data del **31 ottobre 2018**.

La L. 96/2018 di conversione del Decreto Dignità ha, dunque, differito l'efficacia delle previsioni relative alle proroghe ed ai rinnovi: laddove, dunque, si debba procedere entro la data del 31 ottobre 2018 a prorogare / rinnovare un contratto già pendente, la disciplina applicabile sarà – sino al predetto termine – quella antecedente al Decreto Dignità. **La novellata disciplina è, invece, sin da subito applicabile ai rapporti di nuova costituzione.**

Nelle tabelle che seguono proponiamo una sintesi dei regimi di applicazione della disciplina su proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato.



REGIME DELLE PROROGHE (NUMERO, DURATA E CAUSALI)		
Data proroga	Numero e durata	Indicazione causali
Entro il 13 luglio 2018	5 in 36 mesi	No
Dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi
Dal 12 agosto al 31 ottobre 2018	5 in 36 mesi	No
Dal 31 ottobre 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi

REGIME DEI RINNOVI (DURATA E CAUSALI)		
Data rinnovo	Durata totale	Indicazione causali
Entro il 13 luglio 2018	36 mesi	No
Dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018	24 mesi	Sì, dal primo rinnovo, indipendentemente dalla durata del rapporto precedente
Dal 12 agosto al 31 ottobre 2018	36 mesi	No
Dal 31 ottobre 2018	24 mesi	Sì, dal primo rinnovo, indipendentemente dalla durata del rapporto precedente

Le disposizioni del Decreto Dignità dovranno, pertanto, essere rispettate in caso di rinnovi e proroghe solamente a far data dal 1° novembre 2018, con la conseguenza che, da tale data:

- laddove il rapporto abbia durata pari o superiore a 24 mesi, lo stesso non potrà proseguire in alcun modo oltre la scadenza contrattuale: si dovrà procedere o alla conversione del contratto a tempo indeterminato, ovvero alla cessazione del rapporto lavorativo;
- laddove il rapporto abbia durata pari o superiore a 12 mesi (ma comunque inferiore a 24 mesi), lo stesso potrà essere prorogato a condizione che: (i) la durata massima del rapporto (comprensiva di tutte le proroghe) sia pari a 24 mesi; (ii) in sede di proroga vengano specificate le ragioni giustificatrici, che siano riconducibili alle causali previste dalla legge; (iii) il contratto non sia già stato prorogato per 4 volte.

Il contratto di lavoro somministrato a tempo determinato

L'art. 2 del Decreto Dignità estende le modifiche appena commentate anche al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato: è, infatti, prevista in tal caso l'applicazione integrale della disciplina novellata del contratto a termine, con le sole eccezioni degli artt. 23 (i.e. numero complessivo di contratti a tempo determinato) e 24 (i.e. diritti di precedenza), D. Lgs. n. 81/2015.

In sede di conversione del Decreto Dignità, sono state apportate alcune ulteriori modifiche alla disciplina del contratto di somministrazione e, in particolare:

- è stato riformulato il comma 2 dell'art. 31, D. Lgs. n. 81/2015, con l'introduzione di un limite di contingentamento "*per sommatoria*": nel dettaglio, è stato previsto che, fermo restando il limite di contingentamento nell'utilizzo dei contratti a termine (20% della forza lavoro, come da art. 23, D. Lgs. n. 82/2015), il numero complessivo dei lavoratori impiegati con contratto a termine o con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo



indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;

- è stato introdotto l'art. 38-bis, D. Lgs. n. 81/2015 (rubricato "Somministrazione fraudolenta"), ai sensi del quale laddove la somministrazione di lavoro sia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Prospetto di confronto

Riteniamo utile fornire, nella tabella che segue, un prospetto di sintesi che ponga in evidenza le modifiche normative introdotte dal Decreto Dignità.

	VERSIONE PRECEDENTE	DECRETO DIGNITÀ
DURATA MASSIMA RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO	36 mesi	24 mesi
NECESSITÀ DI RAGIONI GIUSTIFICATIVE	No	Nei seguenti casi: a. durata del contratto superiore a 12 mesi; <u>a far data dal 1° novembre 2018:</u> b. stipulazione di un nuovo contratto con personale già precedentemente impiegato a termine, indipendentemente dalla durata del contratto; c. proroga di contratto acausale, quando la durata del rapporto superi i 12 mesi.
RAGIONI GIUSTIFICATRICI	Nessuna	a. esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività; b. esigenze sostitutive di altri lavoratori; c. esigenze connesse a incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
PROROGHE	Massimo 5	Massimo 4 (<u>a far data dal 1° novembre 2018</u>)
COSTI AGGIUNTIVI	+ 1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali	in aggiunta rispetto a previsione precedente, + 0,5% per ogni rinnovo
TERMINI DI DECADENZA	120 giorni per impugnazione stragiudiziale + 180 giorni per impugnazione giudiziale	180 giorni per impugnazione stragiudiziale + 180 giorni per impugnazione giudiziale



Il contratto a tutele crescenti

Un'ulteriore modifica introdotta dal Decreto Dignità concerne la variazione delle mensilità riconosciute ai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti (ex D. Lgs. n. 23/2015) nel caso di accertata illegittimità del licenziamento.

In tal caso, fermo restando il meccanismo che prevede che l'indennità sia commisurata in 2 mensilità per ogni anno di servizio, risultano modificati i limiti minimi e massimi, che, da 4 / 24, diventano 6 / 36.

Nel concreto, la modifica introdotta comporterà che:

- se il rapporto di lavoro a tutele crescenti viene interrotto prima che siano decorsi tre anni di anzianità, il risarcimento in caso di illegittimità del licenziamento sarà pari a 6 mensilità;
- se il rapporto cesserà dal terzo al dodicesimo anno di anzianità, nulla cambierà rispetto alla versione previgente della norma;
- se il rapporto cesserà oltre il dodicesimo anno di anzianità, l'applicazione del meccanismo comporterà un aumento proporzionale dell'indennità (nella misura di 2 mensilità per anno) sino al compimento del 18° anno di servizio. In tal caso, il lavoratore licenziato non avrà diritto ad un'indennità pari a 24 mesi (che, nella versione sino ad oggi vigente, è il tetto massimo), bensì ad un'indennità via via crescente fino ad un massimo di 36 mesi al compimento del 18° anno di servizio, nonché per ogni anno successivo.

Con la legge di conversione è stato, infine, introdotta una modifica anche in relazione all'offerta di conciliazione, di cui all'art. 6, D. Lgs. n. 23/2015. Fermo il meccanismo di determinazione dell'offerta di conciliazione, è stabilito che il relativo importo non potrà essere inferiore a 3 mensilità (prima erano 2), né superiore a 27 mensilità (prima erano 18).

Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Con la L. n. 96/2018 di conversione del Decreto Dignità è stato, altresì, riproposto uno strumento già attivo negli ultimi anni di incentivo all'assunzione mediante concessione di un esonero contributivo.

Di seguito in sintesi i profili di rilievo:

- periodo di durata dell'intervento: 2019 e 2020;
- assunzioni per cui è possibile fruire dell'esonero contributivo: lavoratori che (i) non abbiano compiuto il 35° anno di età e (ii) non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro e che (iii) vengono assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi del D. Lgs. n. 23/2015, ;
- durata del beneficio contributivo: 36 mesi;
- portata del beneficio: esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Lavoro occasionale

La L. n. 96/2018 ha apportato anche alcune modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali, di cui all'art. 54-bis, D.L. n. 50/2017.



In particolare, è stata estesa la possibilità del ricorso a tale strumento contrattuale a favore delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo che abbiano alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.

Ulteriori interventi

Quanto precede riguarda gli interventi sulla disciplina dei rapporti di lavoro operati dal Decreto Dignità, i cui contenuti sono, invero, eterogenei e riguardano anche i seguenti temi, non sono oggetto del presente intervento:

- a) introduzione di misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- b) introduzione di misure per il contrasto alla ludopatia;
- c) misure in materia di semplificazione fiscale.



nctm.it

Milano

Via Agnello 12, 20121 Milano

T +39 02 72551.1

F +39 02 72551.501

Roma

Via delle Quattro Fontane 161

00184 Roma

T +39 06 6784977

F +39 06 6790966

London

St Michael's House

1 George Yard, Lombard Street

EC3V 9DF, London

T +44 0 2073759900

F +44 0 2079296468

Brussels

Avenue de la Joyeuse Entrée 1

1040 Brussels

T +32 0 22854685

F +32 0 22854690

Shanghai

Room 4102, Hong Kong New World Tower

N°300 Middle Huaihai Road,

200021 Shanghai

T +86 2151162805

F +86 2123261999

Nctm via Agnello, 12 20121 Milano

Le informazioni e i commenti contenuti in questa Newsletter non devono intendersi pareri legali. Essi sono esclusivamente forniti a titolo informativo. Nonostante sia stata rispettata ogni cautela nella redazione dei commenti, il nostro studio non assume alcuna responsabilità in merito alla correttezza delle informazioni contenute nel presente documento. I lettori sono invitati, se di loro interesse, a chiedere un parere legale sulle materie trattate e a tal fine ogni membro del nostro staff è a vostra completa disposizione.