

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO DIGNITÀ': NOVITÀ' E CONFERME

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018 la Legge n. 96, di conversione del Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. "Decreto Dignità". La Legge di Conversione introduce modifiche significative alla nuova disciplina relativa ai rapporti di lavoro a tempo determinato, nonché ai contratti di somministrazione di manodopera, agli incentivi per l'occupazione giovanile e all'offerta di conciliazione a seguito del licenziamento nei c.d. contratti a tutele crescenti, che viene incrementata.

È confermata la riduzione della durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, passata da 36 mesi a 24 mesi. I contratti superiori a 12 mesi dovranno essere sorretti una ragione giustificativa.

È introdotto un regime transitorio sino al 31 ottobre 2018, che crea una pluralità di regimi applicabili ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a tempo determinato.

La Legge di Conversione introduce un nuovo limite percentuale di utilizzo dei lavoratori somministrati che – congiuntamente con i dipendenti a termine – non potranno superare il 30% della forza lavoro impiegata al 1 gennaio dell'anno di assunzione, fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva.

NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO A TERMINE

Durata massima del contratto: Il termine massimo di durata del contratto di lavoro a tempo determinato non potrà superare i **24 mesi**, comprese eventuali proroghe.

Durata massima della successione di contratti: in linea di principio, sarà di 24 mesi anche la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e

Aspetti principali

- Confermati la riduzione della durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato e il requisito della causale oltre i 12 mesi;
- Introdotto un regime transitorio per i contratti di lavoro a tempo determinato;
- Introdotto un nuovo limite percentuale all'utilizzo di lavoratori somministrati;
- Reintrodotto il reato di somministrazione fraudolenta;
- Adeguato l'importo da corrispondere in sede conciliativa per i lavoratori assunti con il c.d. contratto a tutele crescenti;
- Prolungati gli incentivi all'occupazione giovanile.

C L I F F O R D

C H A N C E

categoria legale, anche mediante somministrazioni di lavoro a tempo determinato ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Fanno eccezione le attività stagionali e sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi. Appare anche fatta salva la possibilità di stipulare un ultimo contratto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, di durata non superiore a 12 mesi e non prorogabile, comunque sottoposto ad una delle causali come sotto descritte.

Causali: Il primo contratto a termine potrà essere stipulato senza causali, se di durata non superiore a 12 mesi.

Se il contratto a termine ha durata superiore a 12 mesi, dovrà essere apposta una delle seguenti causali di tipo oggettivo:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
- Esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

In assenza di una causale legittima nel rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

Proroghe: Il contratto a termine potrà essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi. Oltre tale limite la proroga sarà possibile solo in presenza di una delle sopra menzionate causali (pena l'immediata conversione a tempo indeterminato), ferma restando la durata massima dei 24 mesi. Il numero massimo delle proroghe consentite passa da cinque a **quattro**, ferma restando la durata massima consentita di 24 mesi: dalla quinta proroga, il rapporto si trasformerà immediatamente a tempo indeterminato (anche prima del superamento dei 12 mesi ed anche laddove, decorsi i 12 mesi, fosse indicata una causale per la quinta proroga).

La causale non è richiesta per la proroga del contratto per attività stagionale e resta salva la normativa di deroga per le *start-up* innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

Rinnovi: In caso di rinnovo, le causali dovranno sempre essere apposte, indipendentemente dalla durata del contratto. In assenza di causale, il rapporto di trasforma a tempo indeterminato sin da tale rinnovo.

Per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, è applicato un aumento dello 0,5% del contributo addizionale a carico del datore di lavoro - attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. L'aumento contributivo non è quindi sempre uguale ma è crescente in base al numero dei rinnovi.

Restano ferme le disposizioni sull'intervallo di tempo che deve trascorrere tra due contratti con lo stesso dipendente (c.d. *stop and go*) e resta ferma anche la disciplina in deroga per le *start up* innovative nel periodo di quattro anni dalla costituzione della società. La causale non è richiesta per il rinnovo del contratto per attività stagionale.

Forma scritta: L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, con l'eccezione dei rapporti di durata non superiore a 12 giorni.

Impugnazione: È confermato il termine concesso al dipendente per impugnare stragiudizialmente la cessazione del rapporto, che passa dagli originari 120 giorni a 180 giorni dalla cessazione stessa.

Normativa transitoria: Le nuove disposizioni relative a durata massima e causali si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto Dignità, nonché ai rinnovi e alle proroghe **successivi al 31**

ottobre 2018. Essendo previsto che *"restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge n. 79 del 2018"*, al momento appaiono ben quattro i regimi da applicare ai contratti a termine:

- a) Ai contratti a termine stipulati fino al **13 luglio 2018** (il giorno successivo è infatti entrato in vigore il Decreto Dignità) trovano applicazione le vecchie regole del c.d. Jobs Act (D.Lgs. 81/2015);
- b) Ai contratti a termine stipulati **dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018** (il giorno successivo è infatti entrata in vigore la Legge di Conversione) trova applicazione il testo originario del Decreto Dignità;
- c) Ai contratti a termine stipulati **dal 12 agosto 2018** (data di entrata in vigore della Legge di Conversione) **al 31 ottobre 2018** (periodo transitorio) si applicano le disposizioni della Legge di Conversione. È dibattuto se, per eventuali proroghe e rinnovi che intervengano sino al 31 ottobre 2018, possano trovare ancora applicazione le vecchie regole del Jobs Act;
- d) A far data dal **1 novembre 2018** sia le assunzioni a termine sia i rinnovi e le proroghe seguiranno tutti il regime sopra esposto dettato dalla Legge di Conversione.

MODIFICHE AL LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

La Legge di Conversione introduce un nuovo limite percentuale di utilizzo dei lavoratori somministrati. In particolare, si prevede che il numero dei lavoratori assunti in somministrazione a tempo determinato e di quelli assunti con contratto a termine o non potrà superare il **30% del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato** presso l'azienda utilizzatrice alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, fatte salve eventuali diverse disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Resta esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori interessati da procedure di licenziamento collettivo (ex art. 8, comma 2, L. 223/1991), di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati.

Viene confermata **l'estensione della disciplina relativa ai contratti a tempo determinato anche alla somministrazione a termine (durata massima di 24 mesi, causale oltre i 12 mesi, proroghe e rinnovi)**. Le causali si riferiscono all'impresa utilizzatrice, pertanto il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia e il dipendente dovrà indicare le esigenze dell'impresa che utilizzerà le prestazioni del lavoratore.

Trova altresì applicazione anche alla somministrazione a termine l'aumento contributivo dello 0.5% per ogni rinnovo del contratto a termine.

Restano escluse dall'estensione alcune disposizioni, tra le quali quelle relative al cd. *"stop and go"* e quelle relative al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato attribuito ai dipendenti a termine.

Infine, è stato reintrodotta il **reato di c.d. somministrazione fraudolenta**, che si verifica qualora la tipologia contrattuale venga utilizzata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. La fattispecie è punita con la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di somministrazione.

INDENNITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

La Legge di Conversione conferma l'innalzamento dell'indennità da corrispondere in caso di licenziamento ingiustificato per i dipendenti assunti con contratto a tutele crescenti (vale a dire, assunti dal 7 marzo 2015): gli importi, che nel regime previgente (Jobs Act) variavano tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, sono portati ad un **minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità**, calcolate con riferimento all'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR (con un aumento di 2 mensilità per anno di servizio del dipendente).

La Legge di Conversione ha adeguato anche l'indennità prevista per la conciliazione con agevolazione fiscale: nel regime previgente si indicava una mensilità all'anno, partendo da una base di 2 fino ad un massimo di 18 mensilità. Con la Legge di Conversione, l'indennità esente da imposta aumenta nel minimo da 2 a 3 mensilità e nel massimo da 18 a 27 mensilità.

Per le piccole imprese, i valori sono ridotti della metà: l'indennità esente da imposta è aumentata nel minimo ad una mensilità e mezzo (non più una) e non potrà superare in ogni caso le 6 mensilità.

ESONERO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

È stata prevista in sede di Conversione una nuova disposizione che prolunga al 2019 e al 2020 l'incentivo contributivo introdotto dalla c.d. legge di Bilancio 2018 volto a favore dell'occupazione giovanile.

Il beneficio, previsto con riferimento a dipendenti con **età inferiore a 35 anni**, assunti a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti, consiste nell'esonero dal versamento del **50% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di **euro 3.000 su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

LAVORO OCCASIONALE

La Legge di Conversione introduce delle modifiche alla disciplina sulle prestazioni occasionali di lavoro, rendendone più agevole l'utilizzo nel settore turistico (oltre che in agricoltura e negli enti locali).

In particolare, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo e che occupano fino a 8 dipendenti potranno avvalersi di prestazioni occasionali di lavoro attraverso i c.d. **nuovi vouchers** e la relativa procedura viene semplificata.

DELOCALIZZAZIONI E SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

Nell'ambito delle misure rivolte a contrastare processi di delocalizzazione e salvaguardare i livelli occupazionali, l'articolo 6, comma 1, del Decreto Dignità convertito dalla Legge di Conversione stabilisce che qualora un'impresa che beneficia "*di misure di aiuto di stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca in misura superiore al 50% i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento decade dal beneficio; qualora la*

riduzione di tali livelli sia superiore al 10%, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale".

CONCLUSIONI

I datori di lavoro dovranno prestare particolare attenzione nella gestione dei rapporti a tempo determinato in considerazione della pluralità di regimi applicabili risultanti dalla conversione in legge del "Decreto Dignità" e delle relative incertezze interpretative. Al riguardo è stata annunciata una circolare esplicativa da parte del Ministero del Lavoro.

Sebbene il Decreto Dignità fosse volto a diminuire il c.d. "precariato", l'effetto a cui la Legge di Conversione potrebbe invece portare è un picco di rinnovi e proroghe da qui al 31 ottobre 2018, che manterrebbero invariato il gran numero di lavoratori già assunti con contratto a termine (stimati tra i 4,5 milioni secondo i dati forniti dall'INPS ed i 2,5 milioni secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro). Successivamente, è invece ipotizzabile che ai rapporti a tempo determinato si sostituiscano altre tipologie di contratto, non necessariamente di lavoro subordinato, di modo che l'obiettivo di creazione di lavoro stabile potrebbe comunque venire disatteso.

Anche il ricorso alla somministrazione di manodopera dovrà tenere in debita considerazione le novità legislative introdotte dalla Legge di Conversione, tra cui il nuovo limite percentuale di utilizzo dei lavoratori somministrati a tempo determinato.

Da ultimo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con un dipendente assunto attraverso il contratto a tutele crescenti, l'importo che potrà essere offerto in sede conciliativa beneficiando delle agevolazioni fiscali dovrà rispettare i nuovi parametri definiti dal provvedimento legislativo.

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •
Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucarest •
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Francoforte
• Hong Kong • Istanbul • Londra •
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •
Monaco di Baviera • New York • Parigi • Perth
• Praga • Roma • San Paolo del Brasile •
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.