



Decreto Dignità: riflessioni sulla legge di conversione

È ormai in vigore, dal 12 agosto a seguito della pubblicazione sulla G.U. n. 186/2018, la Legge n. 96/2018 di conversione del “Decreto Dignità”.

Se il Decreto era intervenuto in modo significativo, per quanto rileva ai nostri fini, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro, dell’indennità di licenziamento ingiustificato, ed aveva previsto misure per il contrasto alla delocalizzazione e per la salvaguardia dei livelli occupazionali, in sede di conversione le Camere hanno rivolto la propria attenzione anche alle prestazioni occasionali e all’occupazione giovanile.

Quanto segue è una breve esposizione soltanto dei principali interventi parlamentari, con uno sguardo più attento alle tematiche che hanno suscitato maggiore interesse per il loro impatto immediato nelle scelte aziendali.

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato

Le modifiche introdotte dal “Decreto Dignità” in tema di lavoro a tempo determinato sopravvivono per buona parte all’intervento delle Camere, che si sono limitate a:

- chiarire che, in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza di una delle causali consentite, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine (stessa sorte in caso di proroga o rinnovo non supportati dalle motivazioni ove necessarie: il contratto si trasforma dal momento della proroga o del rinnovo viziati); e
- introdurre un ulteriore elemento di complessità, costituito da un regime transitorio non proprio cristallino, che rischia di complicare uno scenario già alquanto caotico.

Il datore di lavoro privato (perché le P.A. sono escluse dal campo di applicazione della nuova normativa) che stipuli successivamente al 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del Decreto Dignità, un contratto a tempo determinato *ex novo* dovrà fare i conti con la nuova disciplina.

Altrettanto chiaramente, i contratti stipulati, prorogati o rinnovati prima del 14 luglio 2018 avranno il loro corso secondo le regole precedenti.

Nel silenzio della Legge di Conversione, rinnovi e proroghe effettuati nel periodo compreso tra il 14 luglio e l’11 agosto 2018 appaiono soggetti alle restrizioni del Decreto Dignità.

E i rinnovi e le proroghe dal 12 agosto 2018 (data di entrata in vigore della Legge di Conversione) in poi? Le Camere hanno concesso di applicare a queste ultime la vecchia e più flessibile disciplina (pre-Decreto Dignità). Ciò, tuttavia, entro il 31 ottobre 2018, *very last call* del regime transitorio. Dopodiché entrerà a pieno regime la nuova disciplina. Un punto, però, non è pacifico: il testo della norma, infatti, non chiarisce se sia possibile, intervenendo prima del 31 ottobre 2018, agire su un contratto con scadenza successiva a tale data, magari prorogandolo onde beneficiare dell’applicazione della disciplina acausale per un periodo più lungo.

Ma torniamo per un attimo al primo scenario. Avevamo detto che, stipulando un nuovo contratto successivamente al 14 luglio 2018, si sarebbe dovuta applicare la nuova disciplina. Lecito è domandarsi se, prorogando o rinnovando questo contratto dopo l’entrata in vigore della Legge di Conversione si

possa rientrare nella carreggiata del vecchio regime. Come per il quesito precedente, sembra purtroppo inevitabile che, nel prossimo futuro, siano i tribunali a prendere posizione.

2. La somministrazione di lavoro

Quattro gli interventi principali della Legge di Conversione in tema di somministrazione di lavoro:

- chiarimento relativo all'applicazione delle causali in caso di rinnovo o proroga del contratto a termine nell'ambito della somministrazione di lavoro (*i.e.* "si applicano all'utilizzatore" – ossia, pare di comprendere, nel contratto di lavoro dovranno essere indicate le stesse ragioni relative all'organizzazione del soggetto terzo utilizzatore che dovrebbero comparire nel contratto commerciale tra agenzia e utilizzatore);
- esonero dallo "stop & go" (*i.e.* periodi di interruzione obbligatoria che devono intercorrere prima della riassunzione del medesimo lavoratore a tempo determinato);
- previsione di un nuovo limite (30% dell'organico complessivo) per utilizzare personale a termine o in somministrazione;
- reintroduzione della somministrazione fraudolenta, che era stata abolita dal Jobs Act, punita con l'ammenda di 20 Euro al giorno per ciascun lavoratore coinvolto.

La somministrazione fraudolenta, ossia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, potrebbe ritenersi configurata, tra gli altri possibili casi, anche in quello in cui un datore di lavoro ricorresse alla somministrazione con lo scopo di ricevere la prestazione lavorativa di un lavoratore precedentemente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, per il rinnovo o la proroga del quale si dovrebbero indicare le causali che, di fatto, non sussistono.

3. Le indennità per il licenziamento illegittimo e per l'offerta conciliativa

Confermato anche l'intervento del Decreto Dignità che ha aumentato gli indennizzi nei casi di illegittimità del licenziamento di dipendenti soggetti alle "tutele crescenti" da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità (e da 3 a 6 per le piccole imprese).

La Legge di Conversione è intervenuta adeguando altresì gli importi dell'offerta conciliativa facoltativa, esenti da tassazione e contribuzione, novità che, però entrerà a pieno regime tra diversi anni. Infatti, restando invariato il parametro di calcolo (una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio), la Legge ha incrementato a 3 mensilità il livello minimo e a 27 mensilità il massimo, valori che, si ricorda, sono da dimezzare per i dipendenti delle piccole aziende, fermo restando comunque il limite massimo di 6 mensilità.

4. Altri interventi della Legge di Conversione

La Legge in esame è altresì intervenuta in tema di lavoro occasionale, rendendo tali prestazioni più flessibili limitatamente ad alcuni settori, e semplificando le procedure di comunicazione e di pagamento.

Sono previste infine ulteriori misure volte a incentivare l'assunzione di dipendenti di età inferiore ai 35 anni, con un esonero dalla metà degli oneri contributivi previdenziali a carico del datore fino a un massimo di Euro 3.000 su base annua per le assunzioni negli anni 2019 e 2020.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner

*Responsabile Dipartimento
di Diritto del Lavoro*

 Milano
 +39 02 763741
 @aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner

*Responsabile Dipartimento
di Diritto del Lavoro*

 Roma
 +39 06 478751
 @sschiavone@gop.it

Matteo Fusillo
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 @mfusillo@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 @rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro

 Roma
 +39 06 478751
 @ccapitanio@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.