

Il Decreto Dignità

D.L. n.87 del 12 luglio 2018
vigente dal 14/07/2018

A cura di Dimitri Cerioli

Capo I Misure per il contrasto al precariato

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Comma 3 dell'articolo 1:

Le disposizioni relative alle modifiche a:

- i contratti a termine,
- La somministrazione di lavoro
- La determinazione dell'indennità di licenziamento
- L'incremento della contribuzione sul lavoro a tempo determinato

non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

MANCANZA DI UN REGIME TRANSITORIO

Comma 2 dell'articolo 1:

Le disposizioni relative alle modifiche ai contratti a termine, si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato:

- stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché
- ai rinnovi e
- alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

CRITICITA' per i contratti in essere:

1. Contratti oltre i 12 mesi attivi, validi ma proroga vincolata a causali;
2. Contratti oltre i 24 mesi, validi ma proroga solo presso ITL;
3. Contratti alla quinta proroga, validi.

CRITICITA' «per tutti i rinnovi»: anche per quelli di persone assunte molto tempo fa? C'è una definizione di rinnovo contrattuale?

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Il comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. 81/2015 viene riscritto modificando la durata dei contratti a termine :

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Capo I Misure per il contrasto al precariato

DUBBI:

- **E' COME SE LE CAUSALI FOSSERO TRE, UNA PER LE ATTIVITA' ORDINARIE, UNA PER LE STRAORDINARIE E UNA SOSTITUTIVA**
- MA SE DEVONO ESSERE TEMPORANEE ... COME SI CONCILIANO CON DURATE DI 12/24/36 MESI???
- COME QUANTIFICARE IL TEMPORANEE?
- COSA SI INTENDE PER «ORDINARIETA'»? SI FA RIFERIMENTO AL CODICE ATECO?
- COME MISURO LA SIGNIFICATIVITA'?
- ESISTONO INDICI PER VALUTARE LA PROGRAMMABILITA'?

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Comma 2: Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata 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 categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare ventiquattro mesi;

...

Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

DUBBIO:

Primo contratto di 12 mesi per mansioni di aiuto cuoco 5° livello CCNL PUBBLICI ESERCIZI

Secondo contratto di 12 mesi per mansioni di cameriere di ristorante al 4° livello CCNL PUBBLICI ESERCIZI

Occorre causale?il dubbio viene leggendo quanto il testo del 368/2001 riformato dalla L.92/2012 fosse diverso:

- 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Possibili letture:

- 1) Si considerano rinnovi solo i nuovi contratti che rientrano nella sommatoria 24 mesi (medesimo livello e categoria legale), a prescindere dalle mansioni.
- 2) Si considerano rinnovi i nuovi contratti termine stipulati in successione tra le stesse parti a prescindere da mansioni, livello e categoria.
- 3) Si considerano rinnovi i nuovi contratti stipulati tra le stesse parti e aventi il medesimo oggetto (e quindi rilevano anche le mansioni, oltre al livello e alla categoria).

Il rinnovo

Nel Codice Civile si fa riferimento alla **rinnovazione del contratto**, quale esercizio rinnovato dell'autonomia negoziale.

Come in ogni contratto afferente al lavoro, tale autonomia deve esercitarsi nei limiti delle norme giuslavoristiche. Ma fino a che punto è necessario spingersi nell'applicazione?

Il nuovo contratto che non abbia lo stesso **oggetto** del precedente (mansione richiesta...) può considerarsi rinnovo?

Il nuovo contratto che abbia una **distanza temporale** tale che renda irrilevante il nesso anche astrattamente rinvenibile con il vecchio contratto, può considerarsi rinnovo?

Il contratto a termine successivo ad un contratto di **somministrazione** avente ad oggetto le medesime mansioni, può considerarsi rinnovo?

ULTERIORE CRITICITA'

I «Contratti minimi» ossia quelli inferiori ai 12 giorni?

- La normativa non prevede nulla in merito.
- Esiste la possibilità di escludere i contratti minimi dalla necessità di apporre la causale, posto il fatto che non necessitano di forma scritta?
- Se si applicasse anche in questo caso la causale, l'obbligo di forma scritta previsto per l'apposizione della stessa si estenderebbe anche al contratto minimo?

In questo caso sarebbe auspicabile un chiarimento normativo.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Comma 3 NON MODIFICATO: Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Comma 4 (TOTALMENTE RISCritto): Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

NUOVO COMMA 1.

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato **liberamente** nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. *I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.*

LIBERAMENTE DA INTENDERSI SENZA CAUSALI, NON CON PROROGHE DI NUMERO INFINITO.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

Le proroghe diventano 4 al posto di 5.

Art. 28

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

Proroga termine impugnazione

Aumento del contenzioso legato alle causali

+

Allungamento dei termini per proporre ricorso a 180 gg

=

Più frequente ricorso al contenzioso?

Il Ruolo della Contrattazione Collettiva

Le modifiche del Decreto 87/2018 non hanno modificato le prerogative della contrattazione collettiva in materia di contratti a termine. Il CCNL potrà pertanto:

- Modificare la durata massima dei rapporti di lavoro intercorsi tra datore di lavoro e lavoratore;
- Modificare il periodo di *stop & go*;
- Modificare i limiti numerici per l'assunzione di lavoratori a termine;
- Stabilire periodi di esenzione dal rispetto dei limiti numerici di assunzione;
- Modificare la disciplina del diritto di precedenza;
- Modificare la percentuale di lavoratori somministrabili presso l'azienda.

Termine *per relationem*

Particolarmente complessa risulta la gestione dei contratti a termine senza data specificamente individuata, in relazione alle causali.

Nonostante l'eliminazione della locuzione «direttamente o indirettamente» sembra possibile apporre il termine individuandolo *per relationem*, sulla base delle norme sul contratto in generale.

Nel caso di sostituzione *nulla quaestio*, in altri casi il ricorso al termine mobile richiede molta attenzione in relazione ai termini.

COME GESTISCO?

sig. A assunto a tempo determinato il
01/01/2017, in forza

COME GESTISCO?

Alla scadenza del termine del sig. A, il datore di lavoro dovrà decidere se confermarlo a tempo indeterminato, cessarlo, ovvero prorogarlo mediante l'apposizione di causale

COME GESTISCO?

sig. B assunto a tempo determinato il
01/01/2018 e cessato il 30/06/2018.
Vorrei Riassumerlo in data 24/07/2018

COME GESTISCO?

Nel caso in cui volessi riassumere il sig. B, trattandosi in senso lato di «rinnovo», dovrò apporre la causale?

Forse si ...Forse no...

Avendo già lavorato presso la società per 6 mesi, potrò mantenerlo a tempo determinato al massimo per 18 mesi ove sussista la causale

COME GESTISCO?

sig. C da assumere in data 01/08/2018
per sostituzione lavoratore assente
con diritto alla conservazione del
posto.

COME GESTISCO?

Potrò assumere il sig. C: la causale sussiste ed è provabile.

Ove permangano le ragioni sostitutive, posso mantenerlo in forza fino ad un massimo di 24 mesi.

COME GESTISCO?

sig. D assunto dal 01/06/2018 da
prorogare fino al 31/08/2018

COME GESTISCO?

Il sig. D può essere prorogato senza l'apposizione di causale nel limite delle 4 proroghe.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Art. 2 del D.L. 87/2018 – Modifiche alla somministrazione di lavoro

All'articolo 34, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il primo periodo e' sostituito dal seguente: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24.»

Quindi si applicano alla Somministrazione:

- Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima
- Art. 20 - Divieti
- Art. 21 - Proroghe e rinnovi
- Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine
- Art. 25 - Principio di non discriminazione
- Art. 26 - Formazione
- Art. 27 - Criteri di computo
- Art. 28 - Decadenza e tutele
- Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche

Capo I Misure per il contrasto al precariato

QUINDI limiti di durata ridotti da subito, causali introdotte da subito dopo il 12° mese e proroghe ridotte da 6 a 4.

Il contingentamento del numero dei contratti non si applica: vale quello previsto dal CCNL dell'utilizzatore.

Non si applicano i diritti di precedenza.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

Articolo 3 comma 1: il risarcimento in caso di licenziamento ingiustificato da parte di aziende rientranti nell'ambito dimensionale della tutela reale per gli assunti o trasformati dopo il 7 marzo 2015 viene innalzato nei termini minimi e massimi:

le parole «non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità» sono sostituite dalle seguenti: «non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità».

Capo I Misure per il contrasto al precariato

CONSEGUENZE:

Beneficio per gli assunti e trasformati dal 7/03/2015. Per i licenziamenti avvenuti nei primi 3 anni si passa da 4 a 6 mesi di risarcimento. In futuro oltre i 12 anni di anni di anzianità si alzerà da 24 a 36 mesi.

Ma sempre meno lavoratori arrivano ad avere una anzianità lavorativa presso il medesimo datore di lavoro di più di 12 anni ultimamente.

Il tetto massimo prevede un risarcimento **maggiore degli assunti ante 7 marzo 2015** ($12+15=27$).

Capo I Misure per il contrasto al precariato

CONSEGUENZE:

OFFERTA DI CONCILIAZIONE RIMANE INVARIATA:

Una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 18.

Minore convenienza: prima l'offerta raggiungeva il 50% ora raggiunge il 33%.

PER LE AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI:

Aumento dell'indennità minima innalzata da 2 a 3 mensilità.

Qui neo assunti hanno un incremento rispetto ai vecchi assunti (3 mensilità contro 2,5 come minimo). Massimo rimane invariato a 6 per tutti.

Capo I Misure per il contrasto al precariato

AUMENTO CONTRIBUTO SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Comma 2 articolo 3.

Il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e' aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Quindi: 1,40 / 1,90 / 2,40 / 2,90 / 3,40

L'aumento dovrebbe riguardare i rinnovi (o anche le proroghe???)

DUBBI SU APPLICAZIONE LAVORO INTERMITTENTE CHE NON HA PROROGHE E RINNOVI CONTINGENTATI

Apparato Sanzionatorio

1. Superamento del limite dei 24 mesi: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DEL SUPERAMENTO
2. Violazione dei divieti: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DI ASSUNZIONE
3. 5 proroghe: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DELLA 5° PROROGA
4. Mancato rispetto *Stop & go*: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DI RIASSUNZIONE
5. Superamento del limite di durata: PERIODO «CUSCINETTO» E POI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DI SUPERAMENTO

Apparato Sanzionatorio

1. **Violazione del limite numerico: SANZIONE AMMINISTRATIVA PER CIASCUN LAVORATORE:**
 1. 20% della retribuzione per ciascun mese (o frazione maggiore di 15 giorni) se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite non è superiore ad 1
 2. 50% della retribuzione per ciascun mese (o frazione maggiore di 15 giorni) se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è superiore ad 1

Art. 6 imprese beneficiarie di aiuti

Art. 6 Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

Una impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca i livelli occupazionali degli addetti all'unita' produttiva o all'attivita' interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento, decade dal beneficio in presenza di una riduzione di tali livelli superiore al 10 per cento;

la decadenza dal beneficio e' disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale ed e' comunque totale in caso di riduzione superiore al 50 per cento.

Art. 6 imprese beneficiarie di aiuti

Art. 6 Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

I tempi e le modalita' per il controllo del rispetto del vincolo, nonche' per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza, sono definiti da ciascuna amministrazione .

Le disposizioni del presente articolo si applicano ai benefici concessi o banditi, nonche' agli investimenti agevolati avviati, successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

SI ATTENDE ELENCO DAL MINISTERO LAVORO (NEET, BONUS ASSUNZIONI SUD, TUTTO CIO' CHE RIENTRA NEL «DE MINIMIS»)

Capo V Società Sportive dilettantistiche

Abrogazione delle novità introdotte con la legge di bilancio 2018 sulle società sportive dilettantistiche "lucrative". Viene fatto salvo solo l'imposizione fiscale per il 2018.

All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, i commi 353, 354, 355, 358, 359 e 360, sono abrogati. In deroga all'articolo 3, comma 1, della legge 27 luglio 2000, n. 212, l'abrogazione del comma 355 ha effetto a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Capo V Società Sportive dilettantistiche

358. Le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individuate dal CONI ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

359. I compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

360. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, i collaboratori coordinati e continuativi che prestano la loro opera in favore delle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI sono iscritti, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'INPS. Per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione al predetto fondo pensioni è dovuta nei limiti del 50 per cento del compenso spettante al collaboratore. L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Nei confronti dei collaboratori di cui al presente comma non operano forme di assicurazione diverse da quella per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.