

La conversione del “Decreto Dignità”: approfondimento della versione definitiva

- Agosto 2018 - di *Filippo Capurro* - © RIPRODUZIONE RISERVATA

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (n. 186 dell'11/08/2018), la legge n. 96 del 09/08/2018, di **conversione con modificazioni** del c.d. **Decreto Dignità** (DL 12/07/2018 n. 87), recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

In questo intervento ne illustriamo i contenuti, evidenziando in colore **viola** le **modifiche** apportate in sede di conversione.



1. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

IL DL apporta modifiche alla normativa sul contratto a termine, contenuta negli artt. da 19 a 29, D.lgs. 81/2015 (c.d. Testo Unico sui contratti), del quale ne conserva sostanzialmente l'impianto, salve le seguenti importanti novità.

1.1. Causali

Il **primo contratto a tempo determinato** potrà essere stipulato **senza causale se avrà una durata non superiore a 12 mesi**.

Se il contratto viene stipulato per una durata superiore a 12 mesi al contratto deve essere apposta una **causale** di tipo oggettivo, tra le seguenti:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
2. esigenze “*sostitutive di altri lavoratori*”;
3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività

ordinaria.

La seconda causale viene meglio precisata nel modo che segue: *“esigenze di sostituzione di altri lavoratori”*.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

1.2. Durata massima

La durata massima del contratto a termine **non può eccedere in ogni caso i 24 mesi**, comprese le proroghe.

1.3. Proroghe

Il contratto a termine può essere prorogato liberamente (con il consenso del lavoratore) nei **primi dodici mesi**, e, **successivamente**, solo in presenza delle **causali** sopra esposte.

*Viene precisato che, in caso contrario, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato**.*

Il numero delle proroghe possibili nei contratti a termine diminuisce da cinque a **quattro**, ferma restando la **durata massima di 24 mesi**.

Il contratto il contratto si **trasforma** in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga, *salvo il caso di assenza della causale per la proroga, per il quale la conversione avviene immediatamente.*

Rimane salva la normativa di deroga per le **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

1.4. Rinnovi

Il contratto a termine può essere **rinnovato solo** a fronte delle **causali** sopra esposte.

Anche qui viene precisato che, in caso di assenza di causale, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti rinnovati avranno un costo contributivo dello 0,5% in più rispetto all'1,4% già previsto per i contratti a tempo determinato. *Viene aggiunto che, per **ogni rinnovo**, scatta l'aumento contributivo dello 0,5% (rispetto alla maggiorazione contributiva dell'1,4%), ad esclusione del lavoro domestico. Quindi l'aumento contributivo non è sempre uguale per i contratti rinnovati ma è crescente in base al numero dei rinnovi.*

Rimangono ferme le norme sul c.d. **stop and go** per i rinnovi.

E rimane anche salva la normativa di deroga per le **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

1.5. Rapporti stagionali

I contratti per attività stagionali possono essere **rinnovati** o **prorogati anche in assenza delle**

causali.

1.6. Forma

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.

Ciò con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle causali.

In caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

1.7. Impugnazioni

Il **termine entro cui impugnare il contratto** viene aumentato a **180 giorni** dalla data di cessazione del rapporto (in precedenza il limite era di 120 giorni).

1.8. Normativa transitoria

Le disposizioni del DL si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato **di nuova sottoscrizione** dopo la sua entrata in vigore e nei casi di **rinnovo e proroghe dei contratti in corso** alla data di entrata in vigore del DL.

Viene apportato un'importante modifica a questa norma in quanto è previsto che le nuove regole per i contratti a termine non si applicano per le **proroghe** e i **rinnovi fatti fino al 31/10/2018**.

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"*) occorrerà prestare attenzione alle proroghe e ai rinnovi fatti dal 14/07/2018 all'11/08/2018 (infatti le modifiche apportate in sede conversione producono effetti dal 12/08/2018).

In particolare la situazione sarà la seguente:

a) ai contratti stipulati prima del 14/07/2018 (data di entrata in vigore del Decreto Dignità nel testo originario), si applicano le vecchie regole del *Jobs Act* (Dlgs 81/2015): tetto di 36 mesi e niente obbligo di causale;

b) ai contratti a termine stipulati dal 14/07/2018 ed entro l'11/08/2018 (infatti le modifiche apportate in sede conversione producono effetti dal 12/08/2018) si applicano le norme del Decreto Dignità nel testo originario;

c) ai contratti stipulati tra il 11/08/2018 (data di entrata in vigore della legge di conversione) e il 31/10/2018 (periodo transitorio), si applicano per quanto riguarda proroghe e rinnovi le vecchie regole del *Jobs Act*;

d) dal 01/11/2018 assunzioni, rinnovi e proroghe seguiranno tutti le nuove regole della legge di conversione

Il ministro del Lavoro Luigi Di Maio ha annunciato l'arrivo di una **circolare ministeriale per**

chiarire l'applicazione del periodo transitorio. Resta il fatto che la circolare è un atto amministrativo, senza la forza di una legge.

2. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In caso di somministrazione a tempo determinato, al rapporto tra somministratore e lavoratore si applichino le previsioni relative al rapporto di lavoro a tempo determinato e quindi **quanto sopra esposto** (causale oltre i 12 mesi, proroghe e rinnovi).

Le causali **devono essere riferite all'impresa utilizzatrice**; ciò significa che il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia e il dipendente dovrà indicare le esigenze del soggetto terzo che richiede la prestazione lavorativa. Sarebbe dunque consigliabile che la stesura della causale fosse oggetto anche di apposita pattuizione scritta nel contratto commerciale di somministrazione.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con **contratto di somministrazione a tempo determinato** non può eccedere **complessivamente il 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

E' in ogni caso **esente da limiti** quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori oggetto di procedure di licenziamento collettivo (art. 8, comma 2, L. 223/1991), di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (numeri 4 e 99, art. 2 Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali).

Salve le sanzioni già attualmente vigenti (art. 18, d.lgs. 276/2003), viene previsto che, quando la somministrazione di lavoro *"è posta in essere con la specifica **finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione**"*.

Infine viene precisato che l'aumento contributivo dello 0,5% per ogni rinnovo del contratto a termine avviene anche per i **degli stessi "in ragione di somministrazione"**.

3. INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

Per il lavoratori assunti dal 07/03/2015, ai quali si applica il decreto licenziamenti delle tutele crescenti (D.lgs. 23/2015), l'indennità prevista per il caso di **licenziamento illegittimo** (di cui all'art. 3, comma 1) viene innalzata da un **minimo di sei mensilità e un massimo di trentasei mensilità**.

La conciliazione viene incentivata. Infatti, in caso di licenziamento illegittimo nell'area Jobs Act (assunti dal 07/03/2015), non solo aumentano l'indennità minima (da 4 a 6 mensilità) e quella massima (da 24 a 36 mensilità) che l'azienda deve pagare al lavoratore (già nel testo originario del DL), ma l'incremento delle indennità scatta anche quando si **opta per la conciliazione**. In

questo caso l'indennità **esente da imposta** aumenta nel minimo da 2 a 3 mensilità e nel massimo da 18 a 27 mensilità.

4. RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le disposizioni in tema di contratto a tempo determinato, somministrazione e licenziamento non si applicano ai contratti stipulati dalla pubblica amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del decreto.

5. DELOCALIZZAZIONI

Sono previste particolari norme volte a disincentivare la delocalizzazione da parte delle imprese, intervenendo limitativamente sugli aiuti pubblici.

Vengono previste sanzioni da 2 a 4 volte i benefici per le aziende che hanno ricevuto aiuti di Stato e delocalizzano fuori dalla Ue prima di 5 anni. Se si delocalizza nella Ue il beneficio andrà restituito con interessi maggiorati fino a 5 punti. E' inoltre previsto un meccanismo di «recapture» per l'iperammortamento in caso di delocalizzazione del macchinario.

6. DECONTRIBUZIONE PER LE ASSUNZIONI DEGLI UNDER 35

Per chi **assume a tempo indeterminato** personale **under 35** nel 2019-2020 è previsto l'esonero dal versamento del **50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di **€ 3.000 su base annua**.

7. NUOVI VOUCHER

Nella legge di conversione vi è anche un interventi in materia dei c.d. **nuovi voucher** (introdotti con la DL 50/2017, dopo l'abrogazione dei vecchi voucher avvenuta con D.lgs. 24/2017). Le integrazioni apportate con la conversione mirano a rendere **più flessibili** per alcuni settori e **semplificando le procedure**.

Per un'idea generale dell'istituto sul nostro sito si veda: *"Il nuovo "contratto di prestazione occasionale": un valido sostituto dei voucher?"*  e le nostre slides .

Per ulteriori approfondimenti sul nostro sito si veda anche questo **Link** .

Le novità maggiori riguardano le imprese agricole, le strutture alberghiere e ricettive e gli enti locali. Per le aziende che appartengono a questi comparti è previsto che nella comunicazione di inizio attività venga indicata una data di inizio della prestazione e un monte orario complessivo, con riferimento a un arco temporale **non superiore a dieci giorni, anziché a tre giorni** (limite per tutti gli altri utilizzatori).

C'è un'altra importante modifica per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo. La normativa precedente prevedeva il divieto da parte dell'utilizzatore di ricorrere al contratto di prestazione occasionale nel caso in cui avesse avuto alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato: il decreto lavoro eleva il limite della forza lavoro per le aziende appartenenti al settore fino a **otto lavoratori**.

Il settore agricolo viene alleggerito nelle sanzioni: in caso di violazione di uno dei divieti di

ricorso al contratto di prestazione occasionale, non è più prevista la sanzione se la violazione deriva da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai prestatori.

Novità anche sull'attivazione del contratto di prestazione: l'utilizzatore può, infatti, versare la provvista economica utile per alimentare il portafoglio virtuale anche tramite intermediario. In ogni caso la responsabilità resta in capo all'utilizzatore.

Inoltre, il decreto precisa che l'1% destinato agli oneri gestionali ora è versato a favore dell'Inps.

Per il pagamento del compenso al prestatore, è stata introdotta una modalità che può sveltire l'accredito: il prestatore che ne fa espressa richiesta al momento della registrazione può richiedere che il pagamento venga effettuato decorsi 15 giorni dal consolidamento della prestazione lavorativa sulla procedura.

Scarica il testo del “Decreto Dignità” integrato con le modifiche apportate in sede di conversione

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

