



Decreto Legge 12 luglio
2018, n.87

Prime osservazioni sulle
disposizioni
giuslavoristiche del cd.
“decreto dignità”

16 luglio 2018



Sommario

1. Contratti a termine (artt. 1 e 3).....	2
2. Somministrazione (art. 2)	5
3. Indennità licenziamento ingiustificato (art. 3).....	6
4. Tutela dell’occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti (art. 6)	6

1. Contratti a termine (artt. 1 e 3)

La prima significativa novità introdotta con il dl n. 87 del 12 luglio 2018 (cfr. in allegato) è l’abbreviazione della durata massima dei contratti a tempo determinato che passa da 36 a 12 mesi (nuova formulazione del comma 1, primo periodo, dell’art. 19 del d. lgs. n. 81/2015).

Una durata superiore, ma nel limite massimo dei 24 mesi, è consentita solo al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni (nuova formulazione del comma 1, secondo periodo, dell’art. 19 del d.lgs. n. 81/2015):

- 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.

È intuitivo che i concetti di temporaneità, oggettività, significatività e ordinaria attività pongono tali e tanti problemi interpretativi, con la conseguente possibilità di differenti esiti, che in prima battuta, e salve eventuali precisazioni che potranno intervenire in sede di conversione del decreto, è senz’altro consigliabile astenersi dal ricorrere a tali “causali”.

Può costituire un’eccezione all’incertezza e alla problematicità delle formulazioni utilizzate dal legislatore, la causale relativa alle esigenze sostitutive, in relazione alla quale, data la sua genericità, si ritiene di poter fare riferimento a tutti gli insegnamenti giurisprudenziali formati in merito, nel vigore della legislazione precedente, a partire da quelli in ordine allo “scorrimento” delle assunzioni in sostituzione.

Coerenti con le modifiche apportate al comma 1 dell’art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 sono quelle apportate al comma 2 che fissano la durata massima dei rapporti a termine, anche a seguito di successioni di contratti, tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, in 24 mesi, superati i quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento: resta comunque fermo quanto disposto dall’art. 22 del d.lgs. n. 81 del 2015. In sostanza, dunque, la conversione continuerà ad operare solo al

superamento dei termini previsti dall’art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

Cambia anche la disciplina delle proroghe e dei rinnovi.

Entro il limite di durata massima di 12 mesi, il contratto iniziale è liberamente prorogabile. Ma in caso di rinnovo del contratto ovvero di proroga che ecceda il limite dei 12 mesi occorre indicare nell’atto scritto (che continua a dover essere consegnato al lavoratore in ogni caso di rapporto a termine superiore ai dodici giorni) le “esigenze” che sono sempre le stesse previste dalla nuova formulazione dell’art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 ossia:

- 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.

In ogni caso, il numero delle proroghe effettuabili, nell’arco di durata massima di 24 mesi, scende da cinque a quattro.

Una importante novità, introdotta nell’ultima elaborazione del decreto, (riteniamo anche grazie alle osservazioni tempestivamente formulate da Confindustria), riguarda l’esenzione dei contratti per attività stagionali dalla disciplina “restrittiva” concernente proroghe e rinnovi: in buona sostanza, proroghe e rinnovi potranno essere liberamente effettuati, per i contratti “stagionali”, anche senza il ricorrere delle condizioni (causali) che sono state introdotte nella nuova formulazione dell’art. 19, comma 1 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Viene, poi, aumentato l’importo del contributo “addizionale” (pari all’1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) dovuto in virtù dell’art. 2, comma 28, della legge n. 92 del 2012 (c.d. “riforma Fornero”), ossia l’importo che fu, a suo tempo, introdotto per sostenere il finanziamento della Naspi.

L'aumento è di 0,5 punti percentuali dovuto “*in occasione di ciascun rinnovo*” del contratto a termine, anche se stipulato ai fini della somministrazione di lavoro.

La formulazione della norma è tale da legittimare sia una interpretazione in senso “progressivo” dell'aumento (ossia, 1,9% al primo rinnovo, 2,4% al secondo e così via) ovvero una interpretazione che limiti l'aumento al solo 0,5% per ogni rinnovo.

In una delle prime bozze della relazione tecnica di accompagnamento del decreto si parlava espressamente di aumento progressivo.

In quella definitiva tale specificazione manca.

Stiamo svolgendo gli opportuni approfondimenti per comprendere l'effettiva portata della norma.

Viene esteso a 180 giorni il termine entro il quale può essere impugnato il contratto a tempo determinato, a far data dalla cessazione del singolo contratto.

Viene inoltre introdotta una norma transitoria (comma 2 del d.l. n. 87/2018) che dispone che le nuove norme recate dall'art. 1, comma 1, del d.l. n. 87/2018 si applicano, anzitutto, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore, data che è quella del 14 luglio 2018.

La norma transitoria prevede poi che le disposizioni di cui al comma 1 del d.l. n. 87/2018 si applichino anche ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

Ne consegue che le proroghe, libere da causali fino al limite massimo di 12 mesi, non potranno andare oltre tale termine senza indicare nell'atto di proroga una delle esigenze individuate nel nuovo testo dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e comunque nel rispetto del nuovo limite massimo delle 4 proroghe.

Quanto ai rinnovi, anch’essi sono soggetti al rispetto delle più volte richiamate “causali” e del termine massimo di durata del rapporto di 24 mesi. Ne consegue che se è stato stipulato un primo contratto a termine con un lavoratore, nel vigore della precedente disciplina, il secondo contratto a termine, stipulato dal 14 luglio, con quello stesso lavoratore, configura un rinnovo ed è, pertanto, soggetto all’apposizione della causale indipendentemente dalla durata del primo contratto.

Dopo queste modifiche normative viene sostanzialmente “svuotata” di significato la norma dell’art. 19, comma 2, che demanda ai contratti collettivi la facoltà di individuare termini di durata dei rapporti di lavoro a termini più lunghi di quelli previsti dalla legge (ora 24 mesi).

Ed infatti le causali da apporre ai contratti individuali di lavoro, sia in caso di proroga che di rinnovo, stante la loro indeterminatezza, disincentivano l’utilizzo sia di proroghe che di rinnovi dei contratti a termine.

Resta peraltro da valutare con estrema attenzione, sul piano della volontà negoziale, l’efficacia di quelle norme del contratto collettivo che estendono la durata massima del contratto a tempo determinato, a seguito di proroghe e rinnovi, e che sono state definite nell’ambito del precedente quadro regolatorio.

2. Somministrazione (art. 2)

Le nuove disposizioni sui contratti a termine si applicano anche a quelli stipulati dalle agenzie di somministrazione, con esclusione delle disposizioni che limitano il numero complessivo dei contratti a termine stipulabili (art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015) e di quelle che disciplinano il diritto di precedenza nelle riassunzioni a termine o nelle assunzioni a tempo indeterminato (art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015).

L’applicazione delle “causali”, così come formulate nel nuovo articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, al contratto a termine sottoscritto dalle agenzie per il

lavoro con i lavoratori da inviare “in missione” rende molto difficile proroghe e rinnovi di tali contratti, oltre i 12 mesi.

Ed infatti sia il riferimento *all’estraneità all’ordinaria attività* (cfr. lett.a) che la *non programmabilità* dell’esigenza rispetto *all’attività ordinaria* dell’impresa (cfr. lett.b) sono difficilmente compatibili con la somministrazione di manodopera.

3. Indennità licenziamento ingiustificato (art. 3)

L’indennità di licenziamento dovuta in caso di licenziamento illegittimo nell’ambito della tutela apprestata dal c.d. “contratto a tutele crescenti” viene aumentata nel minimo da 4 a 6 mensilità e nel massimo da 24 a 36 mensilità, sempre rapportate all’anzianità di servizio.

Resta fermo, viceversa, il numero di mensilità previste per l’offerta conciliativa (cfr. art. 6 del d. lgs. n. 23/2015).

4. Tutela dell’occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti (art. 6)

Oltre alla disposizione generale di contrasto alle delocalizzazioni contenute all’art. 5 del D.L. n. 87/2018, che può riguardare anche “aiuti di Stato” ricevuti dalle imprese per questioni attinenti la disciplina del lavoro, l’art. 6 del decreto contiene una disposizione specificamente orientata alla tutela dell’occupazione prevedendo l’obbligo di restituzione delle “*misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell’impatto occupazionale*” qualora l’impresa si trovi a dover affrontare una riduzione del personale.

In particolare – ferma restando la necessità di chiarire la portata applicativa della “*misure di aiuto di Stato operanti nel territorio nazionale che prevedono la valutazione dell’impatto occupazionale*” – l’impresa che ha ricevuto dei benefici e che, nei cinque anni successivi, riduca i livelli occupazionali è tenuta a restituire i benefici ricevuti.

Il decreto prevede che il quinquennio decorre dalla “*data di completamento dell’investimento*”. Tuttavia, tale momento di decorrenza del termine non sembra così chiaro in quanto il tipo di beneficio non sempre sembra avere ad oggetto un vero e proprio investimento da parte dell’impresa. Sembra, pertanto, che spetterà, in ultima istanza, alle Pubbliche Amministrazioni l’esatta individuazione di tale momento attraverso l’adozione dei provvedimenti di cui all’art. 5, comma 3, del D.L. n. 87/2018 (come richiamato dall’art. 6, comma 2, del D.L. n. 87/2018 medesimo).

La decadenza opera solo qualora la riduzione del personale sia superiore al 10% ed è prevista in misura proporzionale alla riduzione dei livelli occupazionali stessi. Una riduzione superiore al 50%, tuttavia, determina la decadenza totale dal beneficio.

Non c’è chiarezza sugli elementi di determinazione della base di computo dei lavoratori su cui calcolare la riduzione, né dal punto di vista temporale né con riferimento alla identificazione dei rapporti di lavoro interessati (ad es part time, contratti a termine).

Tuttavia, la norma esclude espressamente dalla base di computo i “*casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo*”.

Quest’ultima formulazione presenta profili di ambiguità sotto il profilo tecnico, ma la migliore interpretazione dell’inciso sembra essere quella che esclude dal meccanismo della revoca dei benefici i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Conseguentemente, secondo questa interpretazione, contribuirebbero alla determinazione delle soglie previste dalla disposizione i soli licenziamenti collettivi (ovvero ex art. 4 e 24 della Legge n. 223/1991).

Come già anticipato, il comma 2 dell’art. 6, richiamando l’art. 5, commi 3 e 5, rimette alle Amministrazioni - competenti alla “gestione” dei benefici erogati alle imprese - la definizione, con propri provvedimenti, delle modalità e dei tempi di controllo dell’attuazione della misura della decadenza. Il decreto precisa unicamente che, in ogni caso, la restituzione deve essere maggiorata di un tasso di interesse pari al tasso ufficiale di riferimento



vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, maggiorato di cinque punti.

Infine, è importante sottolineare che il decreto contiene una disposizione transitoria che fa salvi i benefici già concessi o banditi, insieme agli investimenti agevolativi avviati, prima dell'entrata in vigore del decreto (cfr. art. 6, comma 3).