

# IL DECRETO DIGNITA'

Legge 9 agosto 2018, n. 96

Avv. Prof. Arturo Maresca

Avv. Lorena Carleo

Confindustria Trieste-

Confindustria Udine

1 ottobre 2018

# ENTRATA IN VIGORE

## Decorrenza

- Il Decreto Legge n. 87 del 12.07.2018 è stato pubblicato nella G.U. del 13.07.2018 ed è entrato in vigore il 14.07.2018.
- Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018) della legge di conversione (L. n. 96 del 9 agosto 2018), il decreto Dignità ha trovato la sua impostazione definitiva.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

- Nuovi contratti sottoscritti dal 14.07.2018.
- Proroghe e rinnovi di tutti i contratti sottoscritti dopo il 31 ottobre 2018 (regime transitorio).

## ESCLUSIONI

Pubblica Amministrazione

# CONTRATTO A TERMINE



## LIMITE DI DURATA:

- DURATA MASSIMA NON SUPERIORE A 12 MESI PER CONTRATTI A TERMINE SENZA CAUSALE.
- SUPERAMENTO DELLA DURATA MASSIMA SOLO IN PRESENZA DI UNA CAUSALE.
- TERMINE DI DURATA MASSIMA DI 24 MESI (SOLO IN PRESENZA DI CAUSALI).



# LE CAUSALI:

- a) ESIGENZE TEMPORANEE E OGGETTIVE, ESTRANEE ALL'ORDINARIA ATTIVITA';
- b) ESIGENZE DI SOSTITUZIONE DI ALTRI LAVORATORI;
- c) ESIGENZE CONNESE A INCREMENTI TEMPORANEI, SIGNIFICATIVI E NON PROGRAMMABILI DELL'ATTIVITA' ORDINARIA.

N.B. Il nuovo art. 38 bis, D. Lgs. n. 81/2015, introdotto dal D.L. n. 87/2018, prevede che in caso di somministrazione di lavoro le causali devono riguardare l'utilizzatore.

# ULTERIORI SPECIFICAZIONI SUI LIMITI DI DURATA

Art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015

- ✓ In caso di pluralità di contratti a termine che si succedono tra le stesse parti e per mansioni di pari livello (anche con intervalli tra un contratto e l'altro) opera per sommatoria il limite dei 24 mesi.
- ✓ Ai fini del limite dei 24 mesi si computano anche i periodi di missione per mansioni di pari livello tra gli stessi soggetti.
- ✓ Ai fini del limite dei 12 mesi per l'operatività delle causali i periodi di missione non si sommano ai contratti a termine "diretti".
- ✓ La sommatoria risulterebbe prevista solo per il limite dei 24 mesi.

# LIMITI DI DURATA PER SOMMATORIA

## Eccezioni:

- diverse previsioni dei contratti collettivi (del datore o, in caso di somministrazione, del somministratore) possono modificare la durata massima in ipotesi di successione di contratti, ma non la durata massima del primo contratto a termine (modificabile solo dal contratto collettivo di prossimità ex art. 8 L. 148/2011);
- attività stagionali (non hanno il tetto dei 24 mesi per sommatoria).





## SUPERAMENTO DEL LIMITE DI DURATA:

CONTRATTO A TERMINE: IL MANCATO RISPETTO DEL LIMITE DI DURATA DI 24 MESI, SIA PER EFFETTO DI UN UNICO CONTRATTO, NONCHE' IN VIRTÙ DI UNA SUCCESSIONE DI CONTRATTI, DETERMINA L'AUTOMATICA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: LA TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO PER ASSENZA DI CAUSALI SI PRODUCE IN CAPO AL SOMMINISTRATORE (SALVO LA RESPONSABILITÀ RISARCITORIA DELL'UTILIZZATORE PER CAUSALE INVERITIERA).

ART. 19, COMMA 3, D. LGS. N. 81/2015:

ALLO SCADERE DEI 24 MESI UN ULTERIORE CONTRATTO A TERMINE DELLA DURATA MASSIMA DI 12 MESI PUÒ ESSERE STIPULATO PRESSO L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO PREVIA INDICAZIONE DELLA CAUSALE.



## RIASSUMENDO:

I vincoli causali sono previsti:

- Per un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi.
- per qualsivoglia rinnovo anche intervenuto entro i 12 mesi.
- per proroghe intervenute oltre i primi 12 mesi.



# VIOLAZIONE DEI VINCOLI CAUSALI (ART. 19, CO. 1-BIS)

- ✓ In assenza delle causali si ha la trasformazione a tempo indeterminato a partire dal superamento dei 12 mesi.
- ✓ In caso di somministrazione di lavoro la trasformazione a tempo indeterminato per assenza di causali si produce in capo al somministratore (salvo la responsabilità risarcitoria dell'utilizzatore per causale inveritiera).



# PROROGHE E RINNOVI

- Proroghe: nei primi 12 mesi acausali, poi necessità di causali (sempre nei limiti dei 24 mesi e per un massimo di 4 volte);
- Rinnovi: entro i primi 12 mesi si richiede sempre la causale:
  - a) anche se viene rinnovato un contratto a termine concluso molti anni prima.
  - b) anche per rinnovo su mansioni diverse.



# PROROGHE E RINNOVI

## ECCEZIONI:

- ✓ contratti per attività stagionali rinnovabili e prorogabili anche in assenza delle causali (art. 21, comma 1, D. LGS. n. 81/2015).

N.B.: Il contratto a termine tra il somministratore e lavoratore può essere prorogato *«nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo del somministratore»* (art. 34, co. 2).

In ipotesi acausale anche oltre i 12 mesi e anche per causali diverse da quelle legali.



# PROROGHE E RINNOVI

## VIOLAZIONI (ART. 21, COMMA 01, D. LGS. N. 81/2015):

- In caso di violazione delle predette condizioni dettate per i rinnovi e le proroghe, il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato nei seguenti casi:
  - a. proroga dopo i primi 12 mesi senza la causale;
  - b. proroghe superiori a 4 (dalla data di decorrenza della quinta proroga);
  - c. rinnovo del contratto a termine senza la causale.

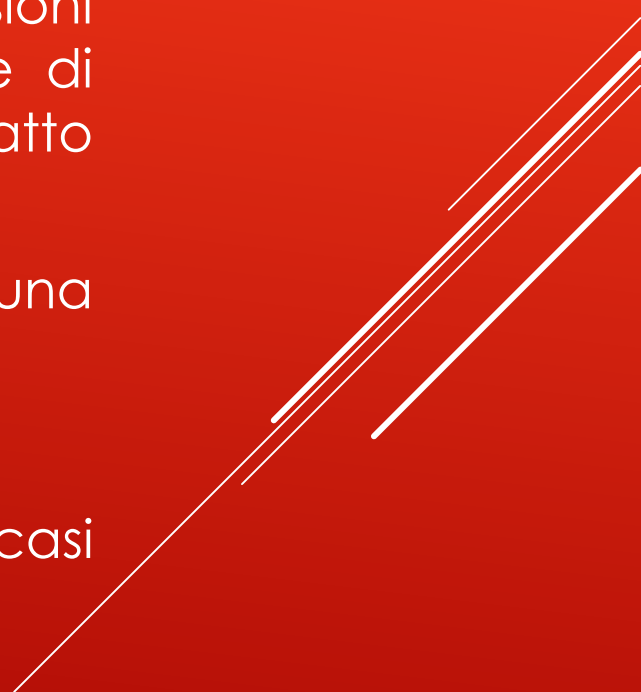


# DIVIETI:

Non è possibile ricorrere al contratto a termine (art. 20, D. Lgs. n. 81/2015):

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti, se le assunzioni riguardano le medesime mansioni dei soggetti licenziati (il divieto non opera per la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere soggetti in mobilità o se il contratto ha una durata inferiore ai 3 mesi);
- presso unità produttive interessate da una sospensione o una riduzione dell'orario di lavoro (CIG);
- in assenza della valutazione aggiornata dei rischi.

N.B.: Il contratto commerciale di somministrazione è vietato in casi sostanzialmente identici.





# VIOLAZIONI DEI DIVIETI, EX ART. 20

Art. 20, comma 01:

Il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato.

N.B.: Quanto sopra vale anche per il contratto di somministrazione che nel caso di violazione dei divieti dell'art. 32, D. Lgs. n. 81/2015, prevede la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a carico dell'utilizzatore (art. 38, co. 2).



# NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (C.D. TETTO PERCENTUALE) ART. 23, D. LGS. N. 81/2015.

20% dei lavoratori a tempo indeterminato presenti al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 23, comma 1).

N.B.: Per il contratto a termine tra somministratore e lavoratore vige una diversa percentuale e diverse esenzioni dal tetto (v. art. 31, comma 2).



# ECCEZIONI AL TETTO PERCENTUALE:

- ✓ I contratti collettivi nazionali e aziendali possono stabilire percentuali diverse;
- ✓ In caso di avvio di nuove attività (anche relative a specifiche aree geografiche o merceologiche);
- ✓ Per le start-up per i primi 4 anni di vita;
- ✓ Per le attività stagionali;
- ✓ Per i contratti a termine conclusi per spettacoli, programmi radiofonici/televisivi;
- ✓ In caso di sostituzione di lavoratori assenti;
- ✓ Per lavoratori di età superiore a 50 anni;
- ✓ Per i contratti a termine stipulati dalle Università o enti di ricerca per attività di insegnamento e/o di ricerca;
- ✓ per la realizzazione di eventi di interesse culturale.



# CONTRATTI COLLETTIVI PREESISTENTI:

## MODIFICHE AI VINCOLI DI DURATA E/O ALLE PERCENTUALI

Nel caso di contratti collettivi preesistenti al D.L. che avevano modificato il limite di durata massima (36 mesi) o previsto un limite alla somministrazione a tempo determinato, si fronteggiano due tesi:

- a) La prima è a favore della ULTRATTIVITA' del CCNL, ovvero la conservazione della regolamentazione collettiva, in quanto non espressamente abrogata dal decreto legge in esame e/o in ogni caso non incompatibile con il decreto medesimo.
- a. La seconda tesi ritiene invece che vi sia la caducazione delle disposizioni contrattuali, con conseguente modifica delle norme sulla base delle quali l'autonomia collettiva si era espressa, in quanto si è verificata una mutazione del contesto normativo su cui si è formata la volontà collettiva.



# REGIME TRANSITORIO



Le nuove norme in tema di durata massima, proroghe e rinnovi dei contratti a termine (così come per il contratto di somministrazione) si applicano:

- ✓ ai contratti a termine stipulati per la prima volta dopo il 14 luglio 2018 e relativi rinnovi e proroghe.
- ✓ ai rinnovi e proroghe successivi al 31.10.2018 di contratti a termine stipulati prima del 14 luglio (anche se cessati molto prima dell'entrata in vigore della L. 96/2018).

DIVERSAMENTE (art. 1, comma 2, d. lgs. n. 87/2018).

Le norme di cui al D.lgs. n. 81/2015 (36 mesi, 5 proroghe, senza causali) si applicano ancora:

- ✓ ai contratti a termine stipulati prima del 14 luglio 2018.
- ✓ ai rinnovi e proroghe di contratti a termine stipulati prima del 14 luglio ed intervenuti entro il 31.10.2018.

## ANCORA SUL REGIME TRANSITORIO:

I limiti percentuali entrano in vigore dal 12 agosto 2018, perché previsti solo dalla legge di conversione del D.L. 87/2018.

Se a tale data era già stato superato il tetto del 30% non scatta alcuna sanzione, ma sono vietate ulteriori assunzioni sino a quando l'utilizzatore non rientra nel tetto.



# LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO





# CONTRATTO A TERMINE TRA SOMMINISTRATORE E LAVORATORE

Si applica l'intera disciplina del contratto a termine di cui al capo III del D.lgs. n. 81/2015, come modificato dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ad esclusione (vd. art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015):

- dell'art. 21, comma 2: riassunzione con contratto a tempo determinato entro breve termine dalla cessazione del precedente (è eliminato l'obbligo di intervallo necessario tra un contratto a termine e il successivo con il medesimo lavoratore).
- dell'art. 23: tetto del 20% (la disciplina del tetto è dettata dall'art. 31, co. 2).
- dell'art. 24: diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

# LIMITI DI DURATA

L'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015 prevede che i limiti di durata (24 mesi) in caso di successione di più contratti a termine per mansioni di pari livello (anche con intervalli temporali), possono essere modificati dai contratti collettivi dell'Agenzia di Somministrazione (art. 19, comma 2).

anche in caso di superamento del limite di durata previsto dalla contrattazione collettiva si avrà la trasformazione del contratto a termine a tempo indeterminato.



# LIMITI DI DURATA, DI RINNOVO E PROROGA

I limiti di durata e quelli di rinnovo e proroga riguardano il contratto a termine con il somministratore.

I limiti hanno effetto anche sul contratto commerciale di somministrazione impedendo la somministrazione dello stesso lavoratore (in difetto il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato a carico del somministratore).

La somministrazione potrà essere attuata con un altro lavoratore.



# CAUSALI

La causale per la stipulazione di un contratto a termine tra il somministratore e il lavoratore di durata superiore a 12 mesi é riferita all'utilizzatore e pertanto:

- ✓ deve essere richiesta all'utilizzatore.
- ✓ deve essere indicata nel contratto di lavoro tra il lavoratore ed il somministratore.



# VIOLAZIONE DELLE CAUSALI

L'assenza, insufficienza o non veridicità della causale determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze del somministratore, il quale potrà richiedere il risarcimento del danno sull'utilizzatore quando la causale risulti inveritiera.



# TETTO PERCENTUALE( ART. 31, COMMA 2)

- ✓ Per i lavoratori somministrati con contratto di somministrazione a tempo determinato, eventualmente anche più contratti a termine: complessivamente non più del 30% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'utilizzatore (il tetto incide sul numero dei contratti commerciali che l'utilizzatore può stipulare).
- ✓ Una volta raggiunto il tetto del 20% previsto per i contratti a termine si può solo far ricorso a contratti di somministrazione per un ulteriore 10% (previsione di flessibilità ulteriore in favore della somministrazione).

N.B.: Il raggiungimento del tetto percentuale preclude la stipulazione del contratto commerciale di somministrazione nei confronti del solo utilizzatore che ha superato il tetto (in difetto si avrà la conversione del contratto a carico di quest'ultimo).

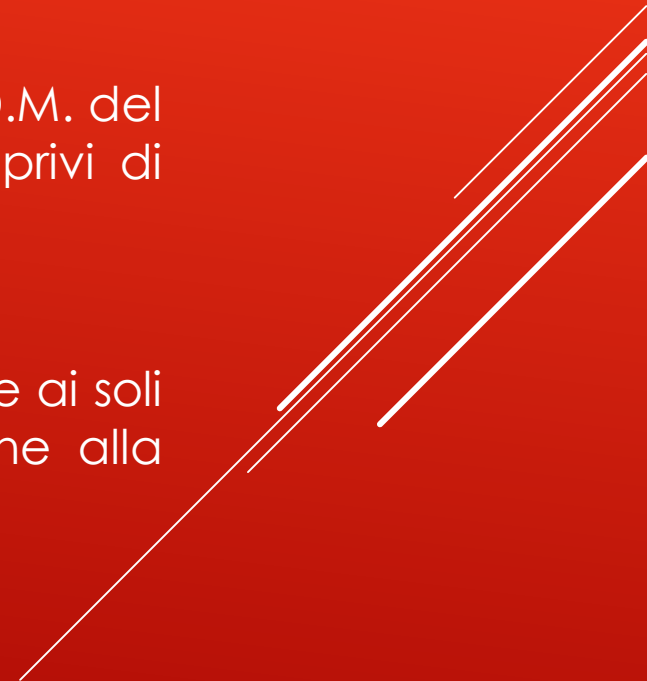


# TETTO PERCENTUALE

## ECCEZIONI:

- Diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore che possono innalzare (o abbassare) il tetto (sia del 20% che del 30%).
- Per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. 223/1991.
- Per i soggetti disoccupati da almeno sei mesi che usufruiscono del trattamento di disoccupazione o di ammortizzatori sociali.
- Per i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati con D.M. del Dicastero del Lavoro (ad es. lavoratori con più di 49 anni o, altresì, privi di impiego da almeno 24 mesi, etc.).

N.B.: Le esenzioni sono diverse da quelle previste per il tetto del 20% relative ai soli contratti a termine dall'art. 23, commi 2 e 3 (norma la cui applicazione alla somministrazione è espressamente esclusa).



# TETTO PERCENTUALE

## VIOLAZIONI:

- ✓ Per il contratto a termine sono previsti solo sanzioni amministrative di tipo pecuniario (art. 23, comma 4, D.lgs. 81/2015) ;
- ✓ Per la somministrazione è prevista l'imputazione del rapporto a carico dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione (più una sanzione amministrativa da 25 a 1.250 Euro);

N.B: i pagamenti effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore fino a concorrenza della somma pagata.



# CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: STAFF LEASING

- Deve rispettare il tetto del 20% dei dipendenti stabili dell'utilizzatore (art. 31, co. 1), in difetto si avrà la conversione giudiziale a carico dell'utilizzatore (art. 38, co. 2).
- non esistono limiti di durata, proroga o rinnovo, né limiti causali.



# SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Il decreto ha inserito nel D. Lgs. n. 81/2015 l'art. 38 bis reintroducendo il reato di somministrazione fraudolenta precedentemente abrogato dal Jobs Act;

## ELEMENTI COSTITUTIVI:

La fattispecie criminosa si perfeziona se la somministrazione di lavoro ha la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore (dolo specifico);

## SANZIONI:

- Ammenda di Euro 20 per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione in capo al somministratore e all'utilizzatore;
- nullità del contratto commerciale di somministrazione e nullità del contratto a termine;
- sanzioni penali per utilizzatore e somministratore.

# INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Il decreto legge n. 87/2018 ha modificato l'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015 con riferimento al risarcimento previsto a favore dei lavoratori soggetti al regime delle tutele crescenti nel caso di licenziamento ingiustificato.

- ✓ L'indennizzo minimo viene elevato da 4 a 6 mensilità;
- ✓ L'indennizzo massimo viene elevato da 24 a 36 mensilità.

Decorrenza: licenziamenti intimati dal 14 luglio 2018 (entrata in vigore del decreto).

Vengono elevati anche i parametri economici dell'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 23/2015, da 3 mensilità a un massimo di 27 mensilità (in precedenza si andava da 2 a 18 mensilità).

N.B.: Per i lavoratori non soggetti alle tutele crescenti rimane confermata tutta la disciplina precedente, ovvero l'attuale versione dell'art. 18 St. lav.. Per le aziende sotto i 15 dipendenti la tutela obbligatoria ex L. 604/1966.