

Decreto dignità

(legge 9 agosto 2018, n. 96)

**le novità su contratti a termine, somministrazione,
indennizzo licenziamenti, incentivi**

A cura di
Livia Ricciardi
Dipartimento lavoro formazione contrattazione

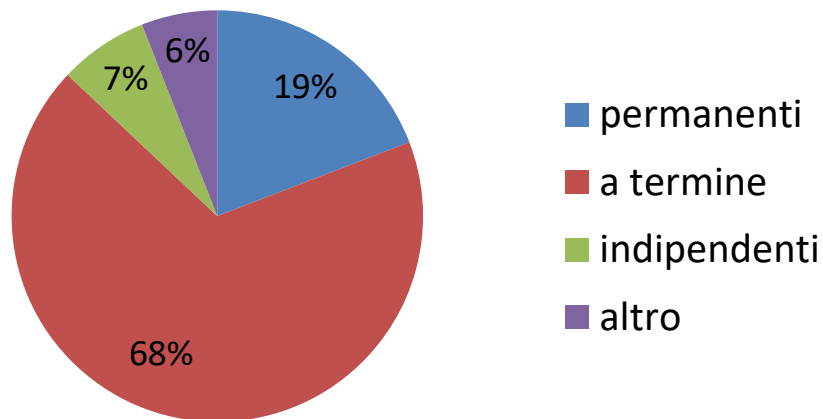


CISL
La Cisl Unisce

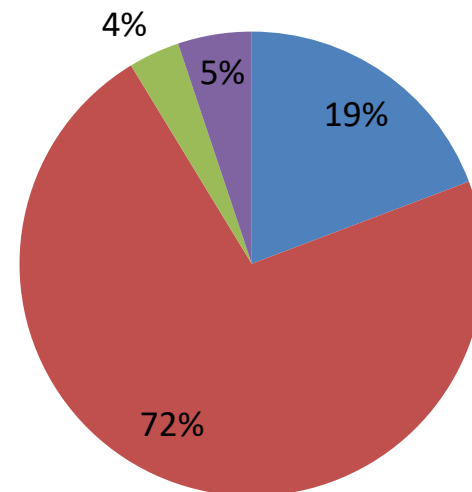
www.cisl.it

I dati di contesto – flussi (dati amministrativi)

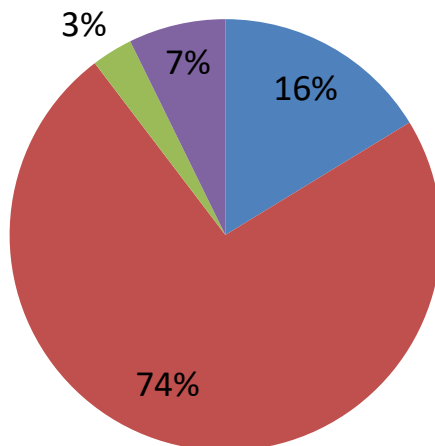
Rapporti di lavoro attivati 2013



Rapporti di lavoro attivati 2016



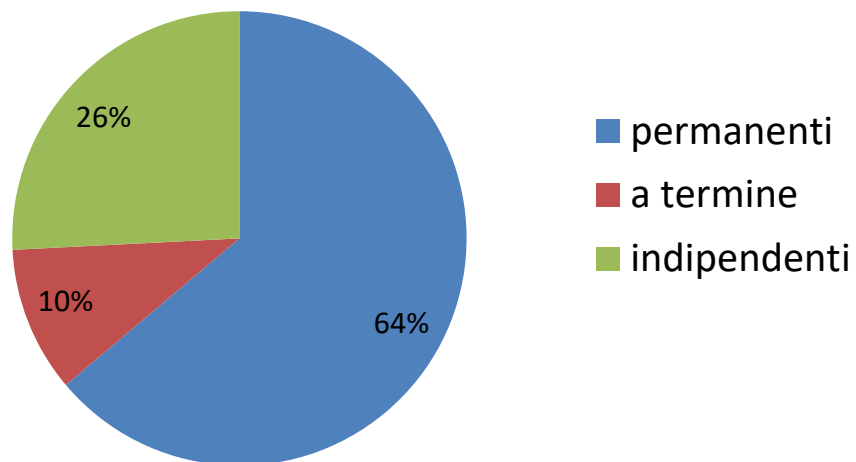
Rapporti di lavoro attivati 2017



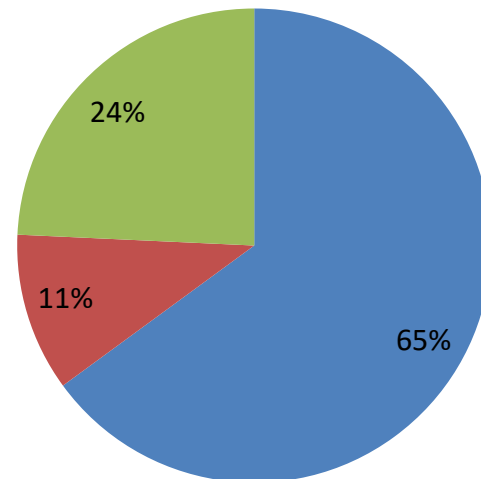
Elaborazioni su dati Min. Lavoro sulle Comunicazioni obbligatorie
Numero di contratti, non lavoratori
Nei permanenti è incluso l'apprendistato
In «altro» sono inclusi lav. Intermittente, lav. autonomo nello spettacolo

I dati di contesto – stock (dati statistici)

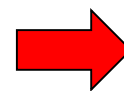
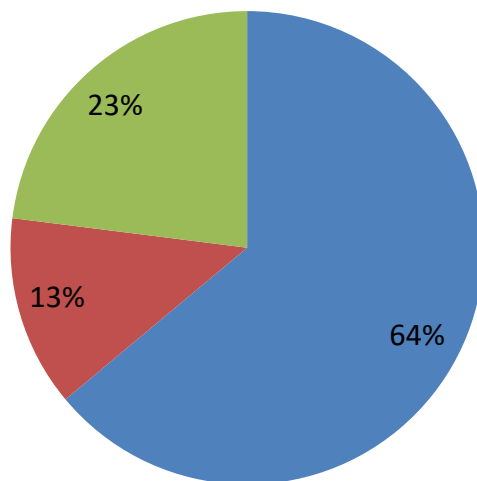
Occupati II trim 2013



Occupati II trim 2016



Occupati II trim 2018



Segnale positivo: I dati del II trim 2018 mostrano una ripresa dei contratti a tempo indeterminato rispetto al trimestre precedente

Elaborazioni su dati Istat
Numero di lavoratori

Considerazioni generali

- ✓ Dopo 10 anni recuperati i livelli occupazionali pre-crisi, ma la crescita significativa dei rapporti a termine degli ultimi due anni giustificava un intervento
- ✓ La scommessa del decreto «dignità» è che la riduzione degli spazi di manovra per i rapporti a termine, insieme alla proroga degli incentivi, si traduca in un aumento dei rapporti a tempo indeterminato **MA**:
 - si tratta di effetti non così automatici: c'è il rischio che i rapporti a termine si riducano senza un aumento dell'occupazione a tempo indeterminato, o che aumenti il turn over a 12 mesi, con la conseguenza di minori opportunità di trasformazione a tempo indeterminato, oppure che la maggiore esigenza di lavoro si traduca in aumento dell'utilizzo di orario straordinario (se non in lavoro nero)
 - i rapporti di lavoro su cui si interviene non sono le forme più «precarie» esistenti nel nostro mercato del lavoro
- ✓ Il ruolo della contrattazione viene mantenuto, ma è svilito dal fatto che le causali appena reintrodotte, e che di fatto vengono a rappresentare il principale strumento di governo dell'utilizzo di quest'ultimo, non sono derogabili da parte della contrattazione
- ✓ Il Jobs Act non viene smantellato, come era stato annunciato, ma:
 - a) si interviene a modificare il dlgs 81/2015 (tipologie contrattuali) in alcune parti
 - b) si interviene in maniera marginale sul dlgs 23/15 (tutele crescenti) non per superarne la logica ma per migliorare l'indennizzo, anzi vengono confermati e prorogati gli incentivi al tempo indeterminato a tutele crescenti

Contratto a termine

Causali

- ✓ Sono esenti da causali:
 - il primo contratto, se inferiore ai 12 mesi,
 - la proroga, se il contratto da prorogare non ha ancora raggiunto i 12 mesi («il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi»)
 - i contratti per attività stagionali
- ✓ Le causali sono invece necessarie, e vanno specificate con atto scritto :
 - per contratti di durata superiore ai 12 mesi
 - per proroghe di contratti che hanno superato i 12 mesi
 - per rinnovi, anche di contratti di durata inferiore ai 12 mesi
- ✓ Le causali ammesse sono:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività o esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria
- ✓ Sanzioni

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

Contratto a termine

Durata, proroghe, rinnovi

La durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, comprensiva di proroghe e rinnovi, è pari a 24 mesi, fatte salve:

- le attività stagionali
- la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio
- le diverse disposizioni dei contratti collettivi

Il numero massimo di proroghe, che resta indipendente dal numero di rinnovi, passa da cinque a quattro

Termini per l'impugnazione

È aumentato da 120 a 180 giorni dalla cessazione del contratto il termine entro il quale sarà possibile l'impugnazione stragiudiziale del contratto. Ricordiamo che il termine per il ricorso in giudizio è di 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale

Fase transitoria

Le nuove norme 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 contrattuali successivi al 31 ottobre 2018 (ma restano fermi gli effetti prodotti tra entrata in vigore del decreto e conversione in legge)

Contribuzione aggiuntiva

Il contributo aggiuntivo dell'1,4%, istituito dalla legge 92/2012 e destinato al finanziamento della Naspi, è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo, ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico.

Contratto a termine

Considerazioni / Problemi aperti

- ✓ Le causali non sono derogabili dalla contrattazione collettiva e sono generiche, quindi in alcuni settori sarà difficile prorogare i contratti dopo i 12 mesi, in generale ricomincerà a crescere il contenzioso. La contrattazione potrebbe comunque specificare meglio le causali per superarne le ambiguità? (es. esigenze «oggettive», incrementi «significativi» e «non programmabili»)
- ✓ La durata massima, come già nella legislazione previgente, può essere derogata dai contratti collettivi, anche di secondo livello, ma è evidente che senza possibilità di agire sulle causali, si tratta di una possibilità limitata, e di fatto si profila una situazione in cui sarà oggettivamente difficile andare oltre i 12 mesi
- ✓ Gli accordi collettivi esistenti che prevedono durate maggiori di 24 mesi (commercio e turismo 36 mesi) sono teoricamente compatibili con le nuove regole, dunque dovrebbero conservare piena efficacia, ma i contratti di lavoro potranno superare i 12 mesi solo in presenza di causali
- ✓ Qualche commentatore ha invocato i «contratti di prossimità» (art. 8 legge n.148/2011)...

Somministrazione di lavoro

Causali (a carico dell'utilizzatore)

(Art.2, co.1ter: «Le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'art. 1, co.1, lettera a) , del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore»)

- ✓ Per quanto riguarda le causali, deve essere l'utilizzatore ad indicarle (presumibilmente esse dovranno essere specificate nel contratto commerciale tra utilizzatore ed agenzia, oltre che nel contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore, come indicato nell'art.19, co.4, anche se questo nel testo di legge non viene chiarito)
- ✓ Per quanto riguarda la durata massima di 24 mesi, appare una forzatura ricomprenderla tra le «condizioni» di cui all'art.19 co.1 da riferire «esclusivamente» all'utilizzatore. Dunque è da ritenere che non vi sia un limite esplicito di durata al contratto commerciale di somministrazione che lega agenzia e utilizzatore (ma la durata della missione è comunque limitata dalla durata massima di 24 mesi cui è soggetto il rapporto tra somministratore e lavoratore)

Somministrazione di lavoro

Durata, proroghe, rinnovi (a carico del somministratore)

(nuovo art. 34, co.2, dlgs 81/15 «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.». Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato ... nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore»)

- ✓ Viene estesa la disciplina del contr. a termine in materia di:
 - durata massima di 24 mesi
 - riduzione del proroghe da 5 a 4
- ✓ Sono fatte salve diverse disposizioni del contratto collettivo applicato dal somministratore (la norma dell'attuale ccnl fissa a 6 le proroghe senza occuparsi della durata) (ci si riferisce solo alle proroghe o anche alla durata massima?)
- ✓ Non vengono estesi lo stopo&go (art.21, co.2), la percentuale massima (art.23) - ma si introduce una percentuale massima complessiva a carico dell'utilizzatore - , i diritti di precedenza (art.24), le causali (che riguardano esclusivamente l'utilizzatore)

Somministrazione di lavoro

Limiti quantitativi

Mentre nel DLgs 81/2015 i limiti quantitativi di contratti a termine e somministrati erano separati (ai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore era affidata l'individuazione di limiti quantitativi all'utilizzo dei somministrati a tempo determinato), ora viene introdotto per legge un limite complessivo all'utilizzo di contratti a termine e somministrati a tempo determinato pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, fatte comunque salve diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite quantitativo specifico all'utilizzo di contratti a termine pari al 20% (anch'esso derogabile dalla contrattazione). È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori in mobilità,
- di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di ammortizzatori sociali
- di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento UE n. 651/2014

Somministrazione fraudolenta

In caso di somministrazione di lavoro fraudolenta (quando cioè la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), sia il somministratore che l'utilizzatore sono puniti con ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. (Esempi di somministrazione fraudolenta: l'utilizzatore alterna diverse agenzie per farsi somministrare lo stesso lavoratore; la stessa agenzia invia lavoratori di volta in volta diversi presso lo stesso utilizzatore)

Somministrazione di lavoro

Termini per l'impugnazione

È aumentato da 120 a 180 giorni dalla cessazione del contratto, il termine entro il quale sarà possibile l'impugnazione stragiudiziale del contratto (Il termine per il ricorso in giudizio resta fissato in 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale)

Contribuzione aggiuntiva

Il contributo aggiuntivo dell'1,4%, istituito dalla legge 92/2012 e destinato al finanziamento della Naspi, è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo (rinnovo dello stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore). L'aggravio è a carico del somministratore anche se poi, dal momento che la ragioni del rinnovo debbono essere specificate da parte dell'utilizzatore, l'onere sarà, di fatto, posto a carico di quest'ultimo.

Somministrazione di lavoro

Considerazioni / Problemi aperti

- ✓ Le agenzie del lavoro potrebbero essere «relativamente» avvantaggiate sia perché, gravando su di esse vincoli meno stringenti rispetto al contratto a termine e soprattutto non gravando le causali sul somministratore, potrebbero essere utilizzate per gestire il turn over a 12 mesi (potrebbe configurarsi la somministrazione fraudolenta?) sia perché potrebbero spostarsi le convenienze sullo staff leasing
- ✓ La percentuale massima complessiva del 30% è mediamente al disotto delle percentuali congiunte individuate dai ccnl o della somma delle percentuali contrattuali
- ✓ Per la somministrazione non è esplicitata una norma transitoria, infatti la norma che riferisce l'applicazione delle nuove disposizioni “ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018” è contenuta nell’art.1 che riguarda i soli contratti a termine. Si dovrebbe far valere in via interpretativa tale norma transitoria anche per la somministrazione
- ✓ Andrebbe chiarito se il rinvio alla contrattazione di settore della somministrazione, oltre a modificare il numero di proroghe (il Ccnl vigente siglato da Felsa, Nidil e Uiltemp con le associazioni di settore già prevede l'estensione delle proroghe a 6), consenta anche di modificare la durata massima di 24 mesi del contratto di lavoro tra agenzia del lavoro a lavoratore
- ✓ Andrebbe chiarito se le causali vanno indicate (dall'utilizzatore) anche in caso di assunzione del lavoratore da parte dell'agenzia a tempo indeterminato, qualora il rapporto tra somministratore e utilizzatore sia di somministrazione a tempo determinato

Indennizzo licenziamenti

Vengono aumentati gli importi dell'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo e della somma offerta in caso di conciliazione

✓ Aziende sopra i 15 dipendenti:

- se il giudice accerta che il licenziamento è illegittimo condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità (in precedenza 4-24)
- in caso di offerta conciliativa (art.6, dlgs 23/15), l'importo che non costituisce imponibile fiscale e contributivo è di una mensilità della retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità (in precedenza 2-18)

✓ Aziende sotto i 15 dipendenti:

- licenz. illegittimo: una mensilità per anno tra un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità (era 2-6)
- offerta conciliativa: una mensilità della retribuzione per ogni anno di servizio, tra un minimo di 1,5 e un massimo di 6 mensilità

(le indennità sono dimezzate, ma qui la novità è l'aumento dell'indennizzo minimo, in quanto il massimo è fissato a 6 mensilità dall'art.9 del dlgs 23/15)

Indennizzo licenziamenti

Considerazioni / Problemi aperti

- ✓ La Cisl aveva chiesto al momento del Jobs Act di aumentare gli indennizzi
- ✓ Trattandosi di norme che si riferiscono al contratto a tutele crescenti, in vigore solo per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015, effetti di qualche consistenza si verificheranno solo tra qualche anno (nel caso in cui saranno licenziati lavoratori che hanno maturato oltre 12 anni di servizio a partire dal 2015)
- ✓ Resta aperto il tema dell'indennizzo ancora basso per le piccole imprese
- ✓ C'è un ricorso pendente alla Corte Costituzionale proprio sull'importo degli indennizzi

Incentivi al tempo indeterminato

Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Per il biennio 2019-2020 viene innalzata da 30 a 35 anni l'età dei soggetti per i quali le aziende possono usufruire dello sgravio contributivo introdotto dall'ultima legge di bilancio.

Quindi per i datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumano con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, 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 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Incentivi al tempo indeterminato

Considerazioni / Problemi aperti

- ✓ Non si tratta di un nuovo incentivo, ma di un positivo ampliamento dei soggetti beneficiari dell'incentivo preesistente, che nell'ultima legge di bilancio era stato portato a regime
- ✓ Ad essere incentivate sono le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti
- ✓ Resta aperto il tema di una riduzione maggiore del costo del lavoro stabile