



Nctm

Decreto Dignità e Assunzioni 2019

La parola ai Direttori HR

Aggiornamenti e risvolti applicativi

a 6 mesi dall'entrata in vigore



Nctm

Contratto a tutele crescenti



Il contratto a tutele crescenti: novità del c.d. Decreto Dignità

Con D.L. n. 87/2018 (convertito con L. n. 96/2018 – c.d. Decreto Dignità) è stata introdotta una variazione nella disciplina del contratto a tutele crescenti, concernente il numero delle mensilità riconosciute ai lavoratori assunti con ex D. Lgs. n. 23/2015 nel caso di accertata illegittimità del licenziamento.

In tal caso, fermo restando il meccanismo che prevedeva che l'indennità fosse commisurata esclusivamente all'anzianità di servizio, risultavano modificati i limiti minimi e massimi, che, da 4 / 24, diventavano 6 / 36.



La sentenza della Corte Costituzionale

Con sentenza n. 194/2018 dell'8 novembre 2018, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015 nella parte in cui determina in maniera rigida, fissa ed automatica il sistema di calcolo dell'indennità per il licenziamento ingiustificato.

Si noti che l'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015 era stato rimesso alla Corte Costituzionale con ordinanza del Tribunale di Roma, nell'ambito della quale era lamentata non tanto la «*marginalizzazione*» della sanzione della reintegra in servizio, bensì il «*controvalore fisso ed irrisorio*» attribuito al lavoro, con esclusione del potere discrezionale sino a quel momento riconosciuto al Magistrato per la determinazione dell'indennizzo.



La sentenza della Corte Costituzionale: i motivi della rimessione da parte del Tribunale di Roma

In particolare, era contestata la violazione dei seguenti principi:

- art. 3 Cost., in quanto l'indennizzo non avrebbe carattere né compensativo, né dissuasivo, con conseguenze «*discriminatorie*» e poiché l'eliminazione totale della discrezionalità del Giudice finirebbe «*per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro*»;
- artt. 4 e 35 Cost., «*in quanto al diritto al lavoro, valore fondante della Carta, viene attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso*»;
- artt. 117 e 76 Cost., «*in quanto la sanzione per il licenziamento illegittimo appare inadeguata rispetto a quanto statuito da fonti sovranazionali come la Carta di Nizza e la Carta Sociale, mentre il rispetto della regolamentazione comunitaria e delle convenzioni sovranazionali costituiva un preciso criterio di delega, che è stato pertanto violato*».



La sentenza della Corte Costituzionale

La Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, in quanto ritenuto contrastante:

- con il principio di uguaglianza (art. 3 Cost.), sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse tenendo in considerazione un solo fattore (anzianità di servizio) e sottraendo discrezionalità al giudice (con pregiudizio, dunque, all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore);
- con il principio di ragionevolezza (artt. 4, co.1, e 35, co.1. Cost. e artt. 76 e 117, co.1, Cost, in relazione all'art. 24 della carta Sociale Europea) essendo inidonea a realizzare un equilibrato componimento degli interessi in gioco (la libertà di organizzazione dell'impresa, da un lato, e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato, dall'altro) ed a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito a causa del licenziamento illegittimo oltre che un'adeguata dissuasione per le società dal licenziare illegittimamente.



La sentenza della Corte Costituzionale (segue)

La Corte Costituzionale, rimuovendo il meccanismo automatico di calcolo delle indennità, ha stabilito che, nei casi di licenziamento ritenuto illegittimo, e nel rispetto dei limiti minimo e massimo attualmente in vigore (6 / 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR), la determinazione della misura dell'indennità verrà rimessa all'apprezzamento del Giudice, tenuto conto:

- in via prioritaria, dell'anzianità di servizio;
- comunque, dei criteri desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).



La sentenza della Corte Costituzionale (segue)

L'indennizzo economico potrà, così, risultare addirittura superiore rispetto alle ipotesi di indennizzo economico di cui alla L. n. 92/2012 per i neo assunti, o inferiore per coloro che avranno anzianità più lunghe.

Le sanzioni per l'illegittimità del licenziamento del lavoratore con contratto «*a tutele crescenti*» potrebbero, in tal modo, essere superiori rispetto ai lavoratori «*vecchio ordinamento*», con svariati problemi di coordinamento delle disposizioni (si pensi al caso in cui – in via convenzionale – il lavoratore assunto «*a tutele crescenti*» si è visto riconoscere, quale trattamento di miglior favore, l'applicazione dell'art. 18 ...)



Prime applicazioni: l'ordinanza del Tribunale di Bari dell'11 ottobre 2018

Il Tribunale di Bari – seppure consapevole del fatto che la sentenza della Corte Costituzionale non fosse ancora applicabile – ha, ancor prima della pubblicazione delle motivazioni, operato una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015, disapplicando il principio di automatica determinazione dell'indennizzo e, così facendo, riconoscendo nel caso di specie un'indennità di 12 mensilità ad un lavoratore con anzianità aziendale di 1 anno e mezzo.

I criteri applicati per la determinazione dell'indennizzo sono stati:

- considerevole gravità della violazione procedurale;
- ridotte dimensioni dell'attività economica;
- basso numero di lavoratori occupati;
- scarsa anzianità del ricorrente.



L'impatto della pronuncia sul contenzioso sul contenzioso in corso e su quello futuro.

Prime osservazioni:

Sul contenzioso in corso:

- Il *dictum* della Corte Costituzionale è applicabile anche ai licenziamenti intimati prima della pubblicazione della decisione, in ragione della retroattività delle declaratorie di illegittimità costituzionale (con il solo limite dei rapporti esauriti);
- quanto ai limiti minimi e massimi dell'indennità, la nuova cornice edittale (6-36) non dovrebbe applicarsi ai procedimenti relativi ai licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità (14 luglio 2018) rispetto ai quali il giudice dovrebbe muoversi all'interno della cornice normativa precedente (4-24).



Sul contenzioso futuro:

- si prevede un incremento del contenzioso in materia di licenziamenti e del suo valore economico (in ragione dei nuovi limiti edittali introdotti dal Decreto Dignità);
- la decisione è comunque destinata ad avere un importante impatto (sia diretto che indiretto) sull'intero impianto del d.lgs. 23/2015;
- in alcuni casi, infatti, il meccanismo di calcolo contenuto nella norma dichiarata incostituzionale è esplicitamente richiamato da altre norme (art. 9, co 1 e art. 10 D.lgs. 23/2015), cosicché nel loro ambito deve necessariamente già operare il nuovo sistema di parametrizzazione dell'indennità come configurato dalla Consulta;
- in altri casi, invece, ulteriori norme del D.lgs. 23/2015 (es. art. 4 in tema di vizi di motivazione e di procedura nel caso del licenziamento disciplinare) pur senza richiamare l'art. 3, c. 1, riproducono lo stesso modello di calcolo dell'indennità dichiarato incostituzionale. In questa seconda ipotesi non si può escludere che, in assenza di un intervento del legislatore, la Corte - ove chiamata a vagliarne la conformità a Costituzione - consideri incostituzionali anche le altre previsioni del D.lgs. 23/2015 che richiamano il medesimo meccanismo.



L'offerta di conciliazione

Il c.d. Decreto Dignità ha comportato una modifica anche in relazione all'offerta di conciliazione, di cui all'art. 6, D. Lgs. n. 23/2015. Fermo il meccanismo di determinazione dell'offerta di conciliazione, è stabilito che il relativo importo non potrà essere inferiore a 3 mensilità (prima erano 2), né superiore a 27 mensilità (prima erano 18).

Tale istituto non sembrerebbe subire pregiudizi per effetto della sentenza della Corte Costituzionale.



Nctm

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato



Durata

E' prevista una riduzione della durata massima dell'impiego mediante contratto di lavoro a tempo determinato.

Per effetto della novella legislativa, la durata massima di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato sarà pari a **24 mesi**, rispetto ai 36 mesi precedenti, salvo differente previsione della contrattazione collettiva.

Rimane ferma la previsione di cui all'art. 19, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015, secondo la quale la predetta durata potrà essere prorogata di ulteriori dodici mesi, a condizione che il relativo contratto venga stipulato mediante procedura presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (nell'ambito della quale non vi sarà certificazione della ragione causale apposta).



Ragioni per l'apposizione del termine

Le ragioni giustificative dovranno essere ricondotte, alternativamente, ad una delle seguenti esigenze:

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

La causale non è necessaria in caso di attività di natura «*stagionale*»



Quando deve essere apposta la causale giustificativa?

Il Decreto Dignità prevede la possibilità di stipulare un primo contratto “*acausale*” (i.e. senza necessità di apposizione delle suddette causali), con durata massima di 12 mesi (comprensiva anche di proroghe).

Ciò significa che un lavoratore – che non abbia avuto alcun rapporto precedente a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale a quelle attribuite – potrà essere assunto con contratto a tempo determinato “*acausale*”:

- (i) per un periodo di 12 mesi;
- (ii) per un periodo inferiore (ad esempio, 6 mesi), con possibilità di proroga “*acausale*” sino ad un massimo di 12 mesi (comprensivi del primo contratto);
- (iii) sempre, per lo svolgimento di attività stagionali.



Quando deve essere apposta la causale giustificativa? (segue)

L'apposizione delle descritte causali sarà, invece, necessaria nei seguenti casi:

- (i) assunzione per un periodo superiore a 12 mesi (nel rispetto, comunque, della durata massima di 24 mesi);
- (ii) stipulazione di un nuovo contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle precedentemente attribuite, indipendentemente dalla durata del nuovo contratto e di quelli precedenti. **Nel momento in cui, pertanto, si stipula un contratto a tempo determinato con una risorsa che, in passato, è già stata impiegata a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale l'assunzione dovrà sempre avvenire con indicazione della causale;**
- (iii) proroga di un contratto a tempo determinato acausale laddove, per effetto della proroga, la durata complessiva del rapporto superi i 12 mesi.



Proroga del contratto a tempo determinato

Il Decreto Dignità è intervenuto a modificare, altresì, la disciplina delle proroghe, riducendo il numero di proroghe che sia possibile effettuare, da 5 a 4.

E' previsto che le proroghe possano avvenire:

- liberamente (i.e. senza necessità di sussistenza di una delle causali previste dal Decreto Dignità), se il rapporto, per effetto della proroga, ha una durata comunque inferiore ai 12 mesi;
- in caso contrario (i.e. se la durata supera i 12 mesi), solo in presenza delle causali di cui *supra*.



Costo dell'utilizzo del contratto a termine

E' previsto un aggravio del contributo di cui all'art. 2, comma 28, L. n. 92/2012 (1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali), **pari a 0,5 punti percentuali per ciascun "rinnovo"**, ossia per ciascuna successiva stipula di nuovi contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.



Nctm

La somministrazione di lavoro



Il contratto di lavoro somministrato

L'art. 2 del Decreto Dignità estende le modifiche appena commentate anche al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato: è, infatti, prevista in tal caso l'applicazione integrale della disciplina novellata del contratto a termine, con le sole eccezioni degli artt. 21, comma 2 (i.e. rinnovo del contratto – stop & go), 23 (i.e. numero complessivo di contratti a tempo determinato) e 24 (i.e. diritti di precedenza), D. Lgs. n. 81/2015, nonché – in ogni caso – del numero delle proroghe (disciplinato dal CCNL).



Il contratto di lavoro somministrato

La rinnovata disciplina non trova applicazione nelle seguenti ipotesi:

- (a) Somministrazione a tempo determinato di lavoratore assunto dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato;
- (b) Staff leasing.

In ragione di ciò, vantaggio competitivo (sotto il profilo normativo) dell'istituto.



Il rinnovo del CCNL delle agenzie di somministrazione

In data 21 dicembre 2018, le Parti sociali hanno raggiunto un'ipotesi di rinnovo del CCNL delle agenzie di somministrazione, al fine di uniformarsi alla rinnovata disciplina legale.

Si segnala:

- la durata massima della successione dei contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione è individuata dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. In mancanza, la durata massima è di 24 mesi nelle ipotesi di somministrazione con il medesimo utilizzatore e di 48 mesi nell'ipotesi di somministrazione su diversi utilizzatori;
- i periodi di lavoro a tempo determinato in somministrazione antecedenti al 1° gennaio 2019 sono conteggiati – ai soli fini del computo dell'anzianità lavorativa – per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni;
- ciascun contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione può essere prorogato un numero massimo di 6 volte, salvi casi specifici.



Nctm

Le deroghe della contrattazione collettiva



Le deroghe della contrattazione collettiva

Il D. Lgs. 81/2015 lascia alcuni margini di deroga della descritta disciplina alle parti sociali (mediante contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale ed anche aziendale).

- durata massima;
- regime delle interruzioni (c.d. stop & go);
- limite di contingentamento;
- diritto di precedenza;
- definizione di stagionalità.



Casi pratici

- CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (19 dicembre 2018) → deroga *in peius* dei limiti di contingentamento;
- CCNL Poligrafici (19 dicembre 2018) → deroga alla durata (36 mesi) e in aumento dei limiti di contingentamento;
- Protocollo Anica per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo (31 luglio 2018) → deroga in aumento dei limiti di contingentamento;
- Verbale di accordo relativo alle imprese che applicano il CCNL Trasporto Aereo (19 novembre 2018) → definizione di «stagionalità» nel settore.



Contratti di prossimità

Deve segnalarsi che – a determinate condizioni – è prevedibile anche la deroga alle ragioni causali.

I contratti di prossimità – di cui all'art. 8, D.L. n. 138/2011 – permettono di derogare le disposizioni di legge, limitatamente alle materie espressamente previste (tra le quali rientrano i contratti a tempo determinato).

A tal fine, le intese devono essere finalizzate:

- alla maggiore occupazione (nel concreto: ipotizzabile scambio con impegni di stabilizzazione);
- alla qualità dei contratti di lavoro;
- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- all'emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti e all'avvio di nuove attività.



Suggerimenti

Alla luce di quanto precede, prima di procedere alla stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato / alla richiesta di invio in missione di un lavoratore somministrato, si rende necessario:

- (a) verificare le previsioni del CCNL applicabile nel caso di specie;
- (b) storicizzare gli eventuali rapporti intercorsi con il medesimo lavoratore.

In presenza di relazioni sindacali consolidate, potrà essere verificata la possibilità di stipulare contratti collettivi aziendali che permettano di fruire delle citate deroghe.



Nctm

Cenni sugli sgravi connessi al reddito di cittadinanza (D.L. n. 4/2019, in attesa di conversione)



Principali condizioni

- Il beneficio è fruito in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti beneficiari di «reddito di cittadinanza» (sembrerebbe compreso anche l'apprendistato);
- destinatari del beneficio sono tutti i datori di lavoro privati;
- lo sgravio è concesso solamente laddove il datore di lavoro, prima di assumere, abbia comunicato la disponibilità della relativa posizione alla piattaforma digitale dedicata al Rdc;
- l'assunzione deve essere incrementale;
- il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva e deve rispettare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL di settore;
- devono essere rispettati gli ordinari requisiti per l'accesso a benefici contributivi (assunzione non sia violazione di diritto di precedenza; esclusione delle unità produttive ove siano in corso riduzioni orarie o sospensioni; assunzione non può riguardare lavoratore licenziato nei 6 mesi precedenti dalla stessa impresa o da altra impresa collegata; etc.).



Misura del beneficio

Viene riconosciuto – con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL – l'esonero nel limite mensile del «reddito di cittadinanza» percepito dal lavoratore al momento dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quanto già «goduto» dal beneficiario e, in ogni caso, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità.

Il beneficio non può superare il totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore; quanto precede con la sola eccezione della cumulabilità con il c.d. «*Bonus Sud*».



Sanzioni

La norma non pone un limite minimo di durata del rapporto, ma viene previsto che – in caso di recesso datoriale – il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato di sanzioni (*«salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo»*).

In caso di dimissioni o di risoluzione consensuale non sembrerebbe dovuta alcuna restituzione.

Si preannunciano, sul punto, rilevanti problemi interpretativi, che dovranno essere chiariti.



Grazie dell'attenzione!

Avv. Michele Bignami michele.bignami@nctm.it

Avv. Dario Clementi dario.clementi@nctm.it

Nctm – Studio Legale



LE NOSTRE SEDI



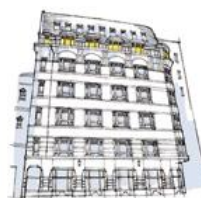
MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel. +39 02 725511
Fax +39 02 72551501



ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel. +39 06 6784977
Fax +39 06 6790966



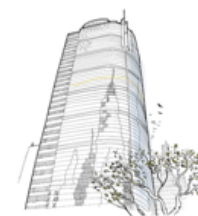
LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1
1040 Brussels
Tel. +32 (0) 2 2854685
Fax +32 (0) 2 2854690



SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower
N° 300, Middle Huaihai Road
200021 Shanghai
Tel +86 21 5116 2805
Fax + 86 21 23261999