

CGMA

STUDIO LEGALE ASSOCIATO

www.cgmalex.it

avv. Giovanni Bertola
giovanni.bertola@cgmalex.it

STUDIO LEGALE CAVAZZUTI, GRUZZA, MIGLIOLI E ASSOCIATI

Piazza Cavalli, 68 - 29121 Piacenza (PC)
T 0523 305514 / 305586 P.I. e C.F. 01231460336

DECRETO DIGNITÀ

Gli effetti sul mercato del lavoro

Catania, 12 ottobre 2018

Dal Jobs Act al Decreto Dignità

Riforma Fornero / Jobs Act

Diritto al lavoro da
Property rule a liability rule

Possibilità di previsione del
severance cost

Liberalizzazione dei contratti a
termine (riduzione del
contenzioso)

Decreto dignità

Non torna alla *property rule*

Severance cost prevedibile
solo nel massimo

Ostilità per contratti a
termine e somministrazione

Le novità

1) Licenziamenti

2) Contratti a termine → somministrazione

3) Prestazioni occasionali (voucher)

Licenziamenti

Art. 3 D. L. n. 87/2018 (L. n. 96/2018)

1. All'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole “non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità” sono sostituite dalle seguenti: “**non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità**”.

- Resta la sanzione economica per i licenziamenti giudicati illegittimi (nessun ritorno alla *job property*, alla reintegrazione dell'art. 18 St. Lav.).
- viene aumentata del 50% (da 4/24 a 6/36 mensilità) l'indennità:
 - sia di quella giudiziale
 - sia di quella oggetto della transazione-standard esentata da Irpef

Corte Costituzionale 26 settembre 2018

ILLEGITTIMO IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 (*Jobs Act*) nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

Licenziamenti

OGGI

Licenziamento illegittimo compreso GMO da 6 a 36 mensilità

Spagna (24 mesi); Francia (20 mesi); Germania (18 mesi); Regno Unito (7,8 mesi) – medie 2015

CONTRATTO A TERMINE

Premessa:

Direttiva UE n. 70/1999 – Recepimento accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

*Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che **i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro** fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.*

Per favorire i contratti a tempo indeterminato l'accordo quadro UE considera la possibilità di utilizzare:

- Introduzione di causali per il ricorso al tempo determinato
- Limitazione quantitative per numero lavoratori e durata massima per il tempo determinato
- Aggravio dei costi previdenziali/fiscali del tempo determinato

Il Decreto Dignità utilizza tutti gli strumenti

Prima solo aggravio contributivo e contingentamento (20% dell'organico)

CONTRATTO A TERMINE

Le novità rispetto alla normativa precedente(artt. 1 e 3 c. 2°)

- Limite ordinario di durata del contratto: 12 mesi
- Durata fino a 24 mesi solo per «**esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria**» o «**sostitutive di altri lavoratori**», oppure per «**incrementi temporanei non programmabili dell'attività**» (causali)
- In caso di rinnovo o proroga del contratto oltre i 12 mesi (comunque non oltre i 24) vanno specificate le causali
- a ogni **rinnovo** il contributo previdenziale **aumenta dello 0,5%** (art.3 c. 2)

CONTRATTO A TERMINE

Causali

QUANDO?

- primo contratto di **durata superiore a 12 mesi**
- **rinnovo** precedente contratto a tempo determinato
- **proroga** che, sommandosi alle precedenti, **supera i 12 mesi**

ESCLUSE:

- Attività **stagionali** comprese proroghe e rinnovi
(DPR n. 1525/1963 + CCNL)
- **Pubbliche Amministrazioni**

Art. 19 comma 1, D. Lgs. n. 81/2015

- a) esigenze **temporanee** e **oggettive, estranee all'ordinaria attività**, ovvero esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili**, dell'attività ordinaria

esigenze

1. Straordinarie
2. Sostitutive
3. Ordinarie
ma per incrementi temporanei significativi e non programmabili

Contratto a termine
causali

Art. 19 comma 1 *bis*, D. Lgs. n. 81/2015

*In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il **contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi.*

sanzione

In caso di stipulazione di un contratto **senza motivazione** o con **motivazione non veritiera** il contratto si trasforma a tempo indeterminato

- dalla data di superamento dei 12 mesi
- dalla data di inizio in caso di rinnovo
- dalla data della proroga (se la proroga 'sfora' i 12 mesi)

Contratto a termine
causali

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

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

24 mesi

- Si tiene conto di tutti i precedenti contratti a tempo determinato compresi quelli in **somministrazione**
- Il limite riguarda mansioni di pari livello e categoria legali
- I contratti collettivi potrebbero stabilire limiti diversi
...e in realtà già li stabiliscono (e.g.: CCNL Metallmeccanici, art. 4: 44 mesi; CCNL Chimici Farmaceutici, art. 3: 48/54 mesi; CCNL Vetro, art. 57: 54 mesi)

Possibile rinnovo fino a 36 mesi con contrattazione assistita

(Art. 19 comma 3 D. Lgs n. 81/2015)

Contratto a termine
durata massima

Art. 21 comma 1, D. Lgs. n. 81/2015

*Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la **durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi**, e, comunque, per un massimo di **quattro volte** nell'arco di **ventiquattro mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si **trasforma** in contratto a **tempo indeterminato** dalla data di decorrenza della quinta proroga ventiquattro mesi.*

Contratto a termine
proroghe

Proroghe

- Al massimo **4** in **24** mesi

Sanzione

- Contratto a **tempo indeterminato** a partire dalla decorrenza della **5° proroga**

Art. 1 comma 2 D.L. n. 87/2018, modificato da L. n. 96/2018

Le disposizioni di cui al comma 1 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.

Contratto a termine
periodo transitorio

Nuova disciplina si applica a:

- **Nuovi contratti** stipulati dal 14 luglio 2018
- **Rinnovi e proroghe** dopo il 31 ottobre 2018

Art. 2 comma 28 L. n. 92/2012 (L. Fornero), modificato da D.L. n. 87/2018 e L. n. 96/2018 (D. dignità)

*Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un **contributo addizionale**, a carico del datore di lavoro, pari **all'1,4 per cento** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è **umentato di 0,5 punti percentuali** in occasione di **ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato**, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico*

Contratto a termine
contribuzione addizionale

Al contributo addizionale dell' 1,4% (già previsto dalla legge Fornero) si aggiunge uno **0,5%** per ogni rinnovo contrattuale (progressivo)

Esclusi: sostituzione, stagionali, apprendistato, PA, lavoratori domestici

Contratto a termine
disincentivi ante
Decreto dignità

Contratto a termine è ancora soggetto a:

- **contingentamento**: max 20% dei lavoratori a tempo determinato (art. 23 D. Lgs. n. 81/2015);
- **Stop & Go**: interruzione di almeno 10/20 giorni tra un contratto e il successivo (art. 21 c. 3 D. Lgs. n. 81/2015);
- **Diritto di precedenza**: per l'assunzione a tempo indeterminato (art. 23 D. Lgs. n. 81/2015).

Art. 34 comma 2 L. n. 81/2015

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.

Contratto a termine



somministrazione

Con il decreto dignità il contratto di somministrazione a termine è equiparato quasi integralmente ai contratti a termine ordinari

Possibile contrarietà alla disciplina comunitaria (Direttiva UE n. 104/2008)

Prestazioni occasionali

- Voucher abusati in Italia
- Abrogazione dei voucher a seguito della campagna referendaria
- Art. 54 bis DL n. 50/2017 – ampiamente modificati da decreto dignità

OGGI

- Contratto di prestazione occasionale **PrestO**
(imprese – professionisti – PA)
- **Libretto di famiglia**
(privati)
struttura in sostanza equivalente

Prestazioni occasional

Limiti quantitativi di utilizzo

- **€ 5.000** per **ciascun prestatore**, con riferimento alla **totalità** degli utilizzatori
- **€ 5.000** per **ciascun utilizzatore**, con riferimento alla **totalità** dei prestatori

- **€ 2.500** per prestazioni di ciascun lavoratore verso il medesimo utilizzatore
- **€ 5.000** per prestazioni di ciascun lavoratore per attività di *steward* negli impianti sportivi verso il medesimo utilizzatore

Prestazioni occasional

Limiti soggettivi di utilizzo

- **Person**e fisiche (libretto di famiglia) piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare, insegnamento privato
- **Soggetti privati (PrestO)** professionisti lavoratori autonomi imprese associazioni con massimo 5 dipendenti
- **PA solo per esigenze temporanee ed eccezionali**

Esclusi edilizi e affini nonché appalti di opere e servizi

Prestazioni occasionali

Limiti compenso

PrestO:

- € 9,00/ora
 - € 36/die
- + IVS/INAIL/oneri gestione

Libretto di famiglia:

- € 10 valore nominale tot.
- comprensivo di IVS/INAIL/oneri di gestione

Prestazioni occasionali

Piattaforma telematica
INPS

PrestO comunicazione preventiva
(revocabile)

PrestO / Libretto di famiglia:

- Registrazione preventiva;
- Pagamenti attraverso INPS

Conclusioni

- Alcune incertezze interpretative
- Rischio di non raggiungere l'obiettivo

CGMA

STUDIO LEGALE ASSOCIATO

www.cgmalex.it

avv. Giovanni Bertola

giovanni.bertola@cgmalex.it

STUDIO LEGALE CAVAZZUTI, GRUZZA, MIGLIOLI E ASSOCIATI

Piazza Cavalli, 68 - 29121 Piacenza (PC)

T 0523 305514 / 305586 P.I. e C.F. 01231460336

Grazie per l'attenzione