

Quattro regimi in quattro mesi per i contratti a termine

DECRETO DIGNITÀ

Regole invariate per i contratti stipulati entro il 13 luglio

Per i contratti a partire dal 14 luglio applicazione integrale del Dl dignità

Giampiero Falasca
Arturo Maresca

La corretta applicazione nei prossimi mesi delle norme del decreto dignità dipenderà dall'esatta ricostruzione del regime transitorio o, per meglio dire, dei tanti regimi che si sono succeduti da luglio a oggi.

Per comprendere come funziona la disciplina transitoria, dobbiamo ricordare che sul tema sono state approvate, nello spazio di poche settimane, due norme dai contenuti diversi: l'articolo 1, comma 2 del decreto legge 87/2018, entrato in vigore il 14 luglio, e la sua riformulazione contenuta nella legge di conversione (la 96/2018), entrata in vigore il 12 agosto.

Intorno a queste norme si articolano ben quattro discipline, che proviamo a ricostruire di seguito con un'avvertenza: il regime transitorio interessa solo le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 1 del decreto (limite di durata massima dei rapporti a termine, anche a scopo di somministrazione, disciplina delle proroghe e dei rinnovi). Le altre norme (per esempio, maggiorazione contributiva, limite quantitativo del 30% eccetera) sono entrate in vigore immediatamente e quindi non rientrano in tale regime.

I contratti siglati entro il 13 luglio restano in vita sino alla scadenza naturale, senza che le norme del decreto incidano in alcun modo sulla loro disciplina. Analoga sorte tocca alle eventuali proroghe o ai rinnovi (anche intervenuti dal 14 luglio ed entro il 31 ottobre), che restano soggette alle regole applicabili al momento della stipula del contratto iniziale (il Dlgs 81/2015 nella versione originaria).

Primo regime transitorio

Il Dl 87/2018 conteneva una regola transitoria che non è stata confermata dalla legge di conversione: essendo venuta meno l'efficacia di tale norma, la disciplina applicabile alle varie fattispecie è quella vigente al momento della sottoscrizione del primo contratto di lavoro tra le parti.

Di conseguenza, per i contratti che al

14 luglio erano già in corso, e per eventuali proroghe e rinnovi (anche successivi a tale data), continuano ad applicarsi le regole originarie del Dlgs 81/2015; invece, i contratti stipulati la prima volta nel periodo compreso tra il 14 luglio e l'11 agosto sono soggetti alle regole del decreto (a eccezione dell'enorme introdotte dalla legge di conversione).

Regime definitivo

Dal 12 agosto è entrato in vigore il regime transitorio definitivo. Sulla base di ciò, i contratti che erano in corso alla data del 14 luglio possono essere prorogati o rinnovati, entro il 31 ottobre 2018, seguendo le vecchie regole (durata massima 36 mesi, cinque proroghe, assenza delle causali, disciplina speciale per la somministrazione).

Per i contratti stipulati per la prima volta dal 14 luglio 2018, si potrebbe ipotizzare una temporanea sopravvivenza delle vecchie regole limitatamente alle proroghe e ai rinnovi, almeno sino al 31 ottobre. Tale lettura, tuttavia, non è univoca e quindi sembra più opportuno e prudente ipotizzare per tali rapporti l'immediata applicazione della riforma.

Una volta terminato il periodo transitorio, dal 1° novembre 2018 in avanti tutti i nuovi contratti, nonché le proroghe e i rinnovi di quelli sorti in precedenza, saranno interamente soggetti alla disciplina del decreto, con le modifiche apportate in sede di conversione.

Limiti quantitativi

Il tema del regime transitorio coinvolge, seppure indirettamente, anche il limite quantitativo del 30% di lavoratori utilizzabili dallo stesso soggetto come sommatoria di contratti a termine diretti e contratti di somministrazione.

Questo limite, introdotto dalla legge di conversione, non è interessato dal regime transitorio e quindi è entrato in vigore dal 12 agosto. Di conseguenza, eventuali proroghe o rinnovi dei lavoratori a termine già in servizio a tale data dovranno essere computate ai fini del raggiungimento e dell'eventuale superamento della soglia.

L'applicazione immediata della soglia non comporterà, tuttavia, l'illegittimità dei rapporti che fossero in corso alla data del 12 agosto in misura eccedente rispetto al nuovo tetto del 30 per cento. Un'azienda che si trovasse in questa situazione potrebbe mantenere in servizio i lavoratori in eccedenza sino alla scadenza naturale dei rispettivi contratti, ma non potrebbe impiegare nuovo personale temporaneo sino al rientro sotto la soglia massima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

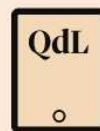
Date e regole

La disciplina applicabile ai contratti a tempo determinato in base alla data di sottoscrizione, rinnovo o proroghe è contenuta nell'articolo 1, comma 2 del decreto legge 87/2018 cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data: **La regola del secondo regime transitorio**, contenuta nell'articolo 1, comma 2, del decreto legge 87/2018 dalla legge 96/2018: «le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei successivi al 31 ottobre 2018».

PERIODO	DISCIPLINA APPLICABILE		
	JOBS ACT - VERSIONE ORIGINARIA	DECRETO DIGNITÀ	DECRETO DI CONVERSIONE
Fino al 13 luglio	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti siglati entro il 13 luglio		
Dal 14 luglio all'11 agosto (primo regime transitorio)	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti siglati entro il 13 luglio	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta dal 14 luglio	
Dal 12 agosto al 31 ottobre (secondo regime transitorio)	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti siglati entro il 13 luglio	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto
Dal 1° novembre			Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



LICENZIAMENTI

Il dipendente deve provare la ritorsione

Spetta al dipendente dimostrare che il licenziamento deciso a suo carico dal datore di lavoro ha natura ritorsiva e discriminatoria. Lo ricorda la Corte di cassazione con la sentenza 20742/2018 depositata ieri che ha ribaltato i giudizi espressi dal tribunale e dalla Corte d'appello. Un dirigente è stato licenziato sulla base di tre contestazioni: costo

spropositato e ingiustificato dell'auto aziendale; gestione insoddisfacente degli appalti; discrasie tra report gestionali.

Nella fase sommaria il tribunale ha ritenuto ingiustificato il licenziamento, ma non avendo individuato il motivo ritorsivo e persecutorio ha stabilito un risarcimento economico nei confronti del lavoratore. Nel giudizio di opposizione, invece, il tribunale ha ritenuto il provvedimento ritorsivo e ha condannato il datore di lavoro a reintegrare il dipendente. Decisione poi confermata dalla Corte d'appello.

— **Matteo Prioschi**

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com

BUSTE PAGA

In ferie la busta può cambiare

Il mese di agosto spesso, con il periodo aziendale e il go di ferie da parte degli aspetti che il personale devota al trattamento economico il diritto del dipendente di ferie e periodi di ferie e generale come retribuzione cui diritto se avesse la contrattazione potrebbe prevedere trattamento economico.

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com