

Igiuslavoristi promuovono le norme del Dl lavoro

da pag. 29

Igiuslavoristi fanno una prima valutazione delle norme contenute nel decreto Primo Maggio

Dl Lavoro, le semplificazioni e la flessibilità funzionano

Ora tocca alla contrattazione collettiva colmare le lacune

PAGINE A CURA

DI ANTONIO RANALLI

È stato uno degli argomenti che hanno tenuto banco per settimana in Parlamento. Stiamo parlando del cosiddetto «Decreto Primo Maggio» varato in occasione della festa del lavoro dal governo guidato da Giorgia Meloni, che ha inevitabilmente generato un ampio dibattito. Anche tra gli studi legali, che sono stati chiamati subito ad assistere tanti datori di lavoro. Il decreto legge n. 48/2023 (c.d. «Decreto Lavoro»), convertito con modificazioni dalla legge 85/2023, ha, tra le altre cose, introdotto significative novità in materia di contratto di lavoro a termine che tuttavia, sin dai primi giorni successivi alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale, avevano sollevato più di un dubbio interpretativo in capo agli operatori del settore.

«Dubbi ora parzialmente fugati dalla circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, con cui il ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sulle norme ritenute maggiormente significative», spiega **Mario Scofferi**, partner responsabile del Dipartimento di diritto del lavoro di **Orrick Italia**. «Viene infatti confermata l'abrogazione delle causali introdotte dal c.d. Decreto Dignità, prevedendo che – superati i primi 12 mesi – il contratto possa avere una durata superiore, comunque non eccedente i 24 mesi, solo nei casi previsti dai contratti collettivi di qualunque livello stipulati con sindacati comparativamente più rappresentativi (o le relative Rsa ovvero la Rsu); in assenza di disciplina collettiva, e co-

munque entro il 30 aprile 2024 (data quest'ultima da intendersi riferita alla data di sottoscrizione del contratto e non quindi come data finale del rapporto), attraverso un'intesa tra impresa e lavoratore che espliciti le relative esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva; o, infine, per sostituzione di altri lavoratori.

Oltre il 30 aprile 2024, pertanto, salve le sole esigenze sostitutive, non sarà più possibile avere contratti a termine di durata superiore a 12 mesi qualora la contrattazione collettiva non abbia provveduto alla tipizzazione delle relative causali. Inoltre, il decreto Primo Maggio ha maggiormente uniformato il regime dei rinnovi a quello delle proroghe, prevedendo che, in caso di rinnovo e ferma la perdurante applicazione del c.d. stop&go, la causale diventi necessaria solo al superamento del 12esimo mese. Da ultimo, merita particolare menzione la novità per cui, ai fini del raggiungimento del limite di 12 mesi di «acausalità», si debba tenere conto solo dei periodi oggetto dei contratti stipulati a far tempo dal 5 maggio 2023».

Secondo **Gianvito Riccio**, partner dello studio legale e tributario **CBA** «il decreto lavoro contiene interventi riconducibili a due principali finalità: l'incremento dei livelli occupazionali e la semplificazione del quadro normativo. L'incremento dei livelli occupazionali viene perseguito attraverso la previsione di sgravi contributivi per assunzioni stabili di giovani under 30, soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione e portatori di disabilità under 35. Sul fronte della

semplificazione degli adempimenti era molto atteso dagli operatori un intervento di ridimensionamento dei gravosi oneri informativi imposti dal decreto Trasparenza ed effettivamente si semplificano le modalità con cui fornire alcune informazioni in merito alle condizioni applicabili al rapporto di lavoro: per alcune, viene meno l'obbligo di indicarle nella lettera di assunzione e l'obbligo si intenderà assolto mediante il riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva.

Fioriera di molteplici dubbi interpretativi risulta invece la riforma della disciplina dei contratti a tempo determinato. Il mondo delle imprese attendeva un ritorno al regime di acausalità (così come introdotto dal Jobs Act) e invece l'obbligo di riconduzione ad una causale dopo il dodicesimo mese rimane, ma in luogo delle causali di legge (che, ad eccezione delle esigenze sostitutive di altri lavoratori, vengono abrogate) occorrerà fare riferimento a causali individuate dalla contrattazione collettiva e, in assenza di contrattazione collettiva e sino al 30 aprile 2024, dalle parti del rapporto (con la conseguente realistica perpetuazione dei contenziosi sulla specificità delle causali e sulla riconducibilità della situazione concreta



all'ipotesi astratta)».

Il decreto legge 48/2023 convertito dalla legge 85/2023 è intervenuto su diverse materie di estrema rilevanza, non solo lavorativa, ma anche sociale. «In materia lavoristica, le disposizioni che appaiono di maggior interesse e impatto per imprese e lavoratori riguardano», spiegano **Vittorio Moresco** e **Flavio Parigi** (associate) di **Hogan Lovells**, «le assunzioni (si prevede una estrema semplificazione delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire al momento dell'assunzione) i Contratti a termine (si ampliano le ipotesi di esigenze temporanee che legittimano l'assunzione a termine; si «liberalizza» la possibilità di prorogare/rinnovare il contratto nei limiti dei primi 12 mesi; si precisa che, ai fini del computo dei 12 mesi, si tiene conto solo dei contratti stipulati dal 5 maggio 2023 in avanti).

Questo ultimo principio è stato espressamente ribadito dal ministero del lavoro nella circolare 9/2023. Quindi, ai fini del termine di 12 mesi durante i quali stipula, proroga e rinnovo del contratto a termine sono «acausali», non si tiene conto di rapporti a termine i cui contratti siano stati stipulati entro il 4 maggio 2023), i contratti di somministrazione (si prevede che non si computano – ai fini della determinazione della soglia massima di contratti consentiti – i contratti con lavoratori somministrati, assunti con contratto di lavoro in apprendistato, disoccupati con almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati secondo le definizioni previste dall'apposito Regolamento Ue e decreti ministeriali di attuazione della disciplina Ue) e la detassazione del welfare (per l'anno 2023 e per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico, i fringe benefits sino a 3 mila euro non concorrono a formare reddito).

Trascorsi tre mesi dall'entrata in vigore del testo definitivo del decreto n. 48/2023 (convertito nella n. 85/23), è iniziato il conto alla rovescia sino al 30 aprile 2024, data entro la quale la contrattazione collettiva è chiamata ad individuare le causali che consentono di apporre al contratto di lavoro a tempo determinato, un termine superiore a 12 mesi. «Da qui il dialogo, si auspi-

ca costruttivo, tra le parti sociali, volto a individuare le citate causali, se non già pattuite in attuazione della previgente lettera b-bis) dell'art. 19 dlgs n. 81/2015, introdotta dal D.L. 73/2021», spiegano **Ettore Merendino** e **Paolo De Berardinis** dello studio **di Berardinis Mozzi**. «Un compito importante che valorizza il ruolo della contrattazione collettiva. Vi è però da considerare che potrebbe crearsi una grave situazione d'impasse. Cosa accadrà, infatti, se le parti sociali non dovessero raggiungere un accordo? In tal caso, un termine di durata superiore a 12 mesi potrà essere previsto solo per esigenze di natura sostitutiva (fatti salvi, come detto, quei contratti che già prevedono le causali e l'ipotesi prevista dal comma III della norma). Tanto rischia di restringere, ulteriormente, l'autonomia imprenditoriale, aumentando il tasso di disoccupazione.

Se da un lato si comprende la ragione per cui tale termine è stato inserito (lasciare troppo spazio alle parti private che fino a quella data potranno indicare e pattuire le specifiche esigenze, direttamente nel testo contrattuale, significherebbe un aumento della precarietà), dall'altro lato, sarebbe stato opportuno prevedere un qualcosa per l'ipotesi del mancato accordo, mantenendo ad esempio le causali del vecchio testo della norma modificata. Vedremo cosa avverrà e, puntualmente, torneremo sulla questione».

Per **Luca Borghi**, partner di **SZA Studio Legale** «il decreto lavoro si presenta come una sorta di provvedimento omnibus, col quale il Governo ha voluto mettere mano ad alcune misure simbolo dei governi precedenti (il reddito di cittadinanza e il c.d. «decreto dignità» su tutte). Una delle previsioni per le quali vi era più attesa era la modifica della disciplina dei contratti a termine, in particolare modo il ricorso alle poco praticabili causali introdotte dalla riforma del 2018.

Di fatto l'attesa è stata frustrata e l'aspettativa di molte imprese delusa. Il legislatore, a parte un «azzerramento dei contatori» e una disciplina temporanea con orizzonte limitato alla prossima primavera, ha rimesso la disciplina delle causali all'autonomia collettiva: secondo la nuova disciplina, oltre al caso del lavo-

ro a tempo determinato per ragioni sostitutive, ulteriori causali potranno essere previste soltanto dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, sempre se stipulati da soggetti qualificati ai sensi dell'art. 51 d.lgs. 81/2015. Ad oggi importanti settori produttivi sono privi di previsioni contrattuali idonee; si tratta quindi di una grande spinta e al contempo di una importante sfida alla contrattazione collettiva, in un momento in cui questa è messa in discussione. Guardando al positivo, tra le disposizioni di maggiore interesse pratico per le imprese vi è l'auspicato intervento di semplificazione degli obblighi di informazione nei contratti di lavoro: molte delle informazioni relative al rapporto possono ritenersi assolte anche con la sola indicazione del riferimento normativo e/o del contratto collettivo. Quanto ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, invece, si prevede che il datore di lavoro o il committente è tenuto inoltre a informare il lavoratore solo nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati».

Il Decreto Lavoro appare come un testo variegato, a tratti frammentario, di non agevole lettura, foriero di valutazioni contrastanti. E il parere di **Mario Gatti**, senior associate di **RPLT RP legalitax**, secondo il quale «accanto ad una serie di previsioni di natura tecnica, introdotte nel tentativo di semplificare la regolamentazione dei rapporti di lavoro, non c'è dubbio che la misura di maggior portata innovativa sia rappresentata dall'introduzione dell'Assegno di Inclusione, chiamato a sostituire il reddito di cittadinanza, che si prefigge l'ambizioso scopo, da un lato di garantire le tutele assistenziali per i più bisognosi, dall'altro di incentivare il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono effettivamente «occupabili». In questo senso è chiaro lo sforzo del Governo di rimettere il lavoro al centro delle politiche attive, riavvicinando il rapporto tra persone e lavoro, all'apice di una fase storica che ha registrato il crollo della domanda di lavoro (forse e proprio) a causa dell'accesso di sussidi statali, percepiti da una parte della popolazione come comodo e stabile strumento reddituale, in grado di sostituirsi non solo alla presta-

zione lavorativa in senso tecnico, ma più in generale all'inserimento (e realizzazione) della persona nel mondo del lavoro e delle sue dinamiche. Altro tema rilevante riguarda la disciplina dei contratti a termine, che ha visto una sostanziale revisione delle vecchie causali previste dal Decreto Dignità. Con riferimento a questo istituto appare evidente la finalità di addivenire ad una semplificazione, liberando le aziende dalla «costruzione» di causali complesse, ponendo al centro la contrattazione collettiva (e la «sensibilità» su tali temi delle stesse parti sociali) nel tentativo di contestualizzare le ragioni sottostanti l'apposizione di un termine al rapporto, alle peculiarità ed esigenze dei diversi settori di mercato e-business. Una scelta tuttavia che non appare esente da critiche, se consideriamo i rischi di potenziali contenziosi, da sempre collegati all'impugnazione da parte di lavoratori precari di causali generiche o non genuine, che in caso di esito sfavorevole per le aziende determina la trasformazione del contratto a tutti gli effetti come a tempo indeterminato».

Un decreto che nel complesso copre un gran numero di questioni di natura sociale e giuslavoristica. «Per lo più, prevede interventi pubblici su diversi piani, sovente di tipo economico ma non solo», dice **Guido Callegari**, partner dello studio **De Berti Jacchia**. «Più limitati invece, ma non poco significativi, gli interventi sul piano del diritto sostanziale del lavoro. Come ogni provvedimento, presenta punti di merito e criticità; va comunque apprezzato l'intervento fattivo del Governo in ambiti tuttora molto controversi. Ad esempio, la sostituzione del reddito di cittadinanza con il c.d. assegno di inclusione, di cui mi hanno colpito, tra l'altro, due dettagli. L'uno riguarda gli incentivi all'assunzione di lavoratori che beneficiano dell'assegno di inclusione, incentivi che sono ridotti per coloro che assumano tramite le agenzie per il lavoro anziché per il solo tramite del sistema informativo pubblico: non sembra che l'efficienza dei sistemi di collocamento pubblico variamente istituiti nel corso della storia del nostro Paese giustifichi un trattamento deteriore dei sistemi privati legalmente riconosciuti. L'altro riguarda le sanzioni

previste per l'utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi ai fini dell'ottenimento dell'assegno di inclusione: si parla di delitti e di reclusione addirittura sino a sei anni. Mi domando se l'esorbitanza delle sanzioni comminate non soddisfi ben più i desideri emotivi di punizione di coloro che si rendono responsabili di tali mancanze piuttosto che l'esigenza di contenere efficacemente comportamenti illeciti. Pieno apprezzamento merita invece la semplificazione degli oneri informativi previsti dal c.d. Decreto Trasparenza per la redazione dei contratti di lavoro».

Tra le principali novità introdotte dal Decreto Lavoro non si può non menzionare la revisione dell'utilizzo del contratto a termine, le nuove causali e il regime delle proroghe dei rinnovi. In merito a queste specifiche tematiche, tra l'altro, il Governo ha da poco fornito alcuni importanti chiarimenti. «Nel dettaglio, in primo luogo, è stato evidenziato che il Decreto Lavoro ha lasciato inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che resta fissato in ventiquattro mesi», conclude **Alvise Gastone Bragadin**, partner di **La Scala Società Tra Avvocati**. «È stata, invece, oggetto di profonda modifica la disciplina delle condizioni che legittimano una durata del contratto superiore a 12 mesi (articolo 19 del decreto legislativo 81/2015), delle proroghe e dei rinnovi (articolo 21) e delle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31). Inoltre, è stata introdotta la possibilità per le parti del contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustifichino l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi. Tuttavia, questa possibilità è solo temporanea, essendo stata concessa fino al 30 aprile 2024, per consentire, nel frattempo, alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi, le cui previsioni costituiscono ormai fonte privilegiata in questa materia. Sarà interessante capire come la

giurisprudenza valuterà l'autonomia concessa alle parti in quest'ultima disposizione. Infatti, la norma prevede che le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti legittimino l'apposizione del termine, ma occorrerà, a mio avviso, essere scrupolosi e precisi, per evitare che la clausola venga considerata troppo generica e quindi non efficace».

Per **Vittorio De Luca**, managing partner dello studio **De Luca & Partners** «dal punto di vista giuslavoristico, le novità più rilevanti sono rappresentate dal nuovo regime dei contratti a termine, volto a superare almeno in parte le restrizioni introdotte dal cosiddetto Decreto Dignità, nonché dagli interventi in materia di sicurezza sul lavoro, infortuni e welfare. In particolare, risultano significative le modifiche operate in materia di contratti a termine, le quali ampliano notevolmente i margini di flessibilità datoriale, pur senza arrivare alla completa deregolamentazione introdotta ormai quasi 10 anni fa dal D.L. 34/2014. Nel dettaglio, il Decreto ha introdotto nuove causali per i rapporti di durata superiore ai 12 mesi. Con le modifiche introdotte, la stipulazione, il rinnovo o la proroga dei contratti a tempo sono ora possibili (i) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015, (ii) in assenza della previsione della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, nonché (iii) in caso di sostituzione di altri lavoratori. Il comma 1-ter dell'art. 24 ha inoltre previsto che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi, si debba tener conto esclusivamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. In seguito all'incertezza applicativa causata dal tenore di questa previsione, il Ministero del Lavoro con Circolare dello scorso 9 ottobre ha chiarito che, dal 5 maggio, i datori di lavoro potranno fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza necessità di indicazione della causale».

Infine **Gabriele Fava**, founder dello **Studio Legale Fava & Associati** ricorda che «il nuovo disegno di legge sul Lavoro per il 2023, attualmente in discussione alla Ca-

mera, rappresenta un importante passo avanti nella regolamentazione del mercato del lavoro in Italia. Questo ddl amplia e rafforza le misure già introdotte con il «Decreto Lavoro», con l'obiettivo di affrontare la precarietà nel mondo del lavoro e stimolare la ripartenza economica. Tale manovra non può che essere accolta positivamente laddove introduce riforme trasversali, moderne e fruibili in grado di rispondere alle istanze provenienti da tutti gli attori in gioco: non solo coloro che si apprestano a entrare nel mondo del lavoro ma anche coloro che risultano già inseriti nel mercato. Tra le principali novità del disegno di legge, si evidenziano misure mirate a combattere le assenze ingiustificate dei lavoratori, con l'introduzione di norme anti-abusi in ambito di licenziamenti e dimissioni. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, il rapporto si intende risolto consensualmente per volontà del lavoratore e non trova applicazione la disciplina relativa all'indennità di disoccupazione Naspi. La norma intende combattere una pratica largamente diffusa da lavoratori che, per ottenere la Naspi, si assentano illegittimamente. Per le imprese, che rappresentano il motore dell'occupazione, il ddl introduce misure volte a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e semplificare gli adempimenti contributivi. Inoltre, l'Inps fornirà informazioni ai contribuenti per agevolare gli adempimenti contributivi, consentendo ai contribuenti di apportare correzioni e regolarizzare eventuali errori entro termini prestabiliti. In conclusione, il nuovo disegno di legge sul Lavoro per il 2023 rappresenta un passo avanti significativo nell'adeguamento delle leggi del lavoro italiane alle esigenze del mercato attuale».

— © Riproduzione riservata —

Supplemento a cura
 di Roberto Miliacca
rmiliacca@italiaoggi.it
 e Gianni Macheda
gmacheda@italiaoggi.it


Mario Scofferi

Gianvito Riccio

Vittorio Moresco

Ettore Merendino

Luca Borghi

Mario Gatti

Guido Callegari

Alvise Gastone Bragadin

Vittorio De Luca

Gabriele Fava