



*I giuslavoristi critici sugli effetti del pacchetto di provvedimenti varati dal governo Conte*

# Lavoro, di dignità e decretone riaccendono il contenzioso

*Quota 100 favorirà il turnover, ma non è detto che avverrà*

*Pagine a cura*

di **FEDERICO UNNIA**

**C**on l'approvazione in terza lettura, al Senato, in via definitiva, del cosiddetto decretone (decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4) che introduce il reddito di cittadinanza e i pensionamenti anticipati a Quota 100, prende forma il pacchetto welfare e lavoro del governo Conte. Che aveva iniziato a delinearsi con il varo del cosiddetto decreto dignità (decreto legge n. 87/2018 convertito, con modifiche, nella legge n. 96 del 9 agosto 2018), la scorsa estate, i cui effetti di una crescente litigiosità, e di freno nelle politiche di assunzione da parte delle imprese, si stanno registrando da qualche mese.

A rilevarlo è un osservatorio privilegiato, cioè quello degli studi legali che si occupano di diritto del lavoro, che *Affari Legali* ha voluto sentire per fare un punto sull'impatto delle misure introdotte. È il decreto dignità il provvedimento che suscita maggiori preoccupazioni tra i giuslavoristi. L'attenzione delle imprese è rivolta principalmente alla norma che ha ridotto (da 36 a 24 mesi) la durata massima dei contratti a termine e di somministrazione di lavoro; ha previsto l'obbligo di indicare specifiche causali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi o in caso di rinnovo o proroga di contratti di durata inferiore. Poi ha inasprito le sanzioni per il licenziamento illegittimo dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, portando i limiti minimi e massimo dell'indennizzo, rispettivamente, a 6 e 36 mensilità (rispetto ai 4 e 24 mesi previsti dal Jobs Act). E alla legge si aggiunge anche la giurisprudenza. «La

sentenza della Corte costituzionale 8/11/2018, n. 194 ha ulteriormente arricchito il quadro, superando la regola dell'automatica correlazione dell'indennizzo all'anzianità di servizio», spiega **Giorgio Molteni**, partner di *Trifiro & Partners*. «Il dl 28 gennaio 2019, n. 4 che ha istituito, all'art. 1, il reddito di cittadinanza e introdotto, all'art. 14, la c.d. Quota 100, invece, non ha posto problematiche di particolare rilievo per le imprese, dal momento che il reddito di cittadinanza riguarda soggetti che si trovano al di fuori del mercato del lavoro e che solo in alcuni casi possono cercare di rientrarvi, mentre Quota 100 potrebbe talora agevolare processi non traumatici di ristrutturazione aziendale», spiega Molteni. «È possibile che vi sia un incremento di litigiosità in materia di licenziamenti di lavoratori assunti a tutele crescenti. Il Decreto Dignità e la sentenza citata hanno aumentato di molto l'indennizzo che il lavoratore può richiedere e ciò potrebbe rendere più difficili gli accordi stragiudiziali, riducendo anche la convenienza della cd. conciliazione incentivata prevista dal Jobs act. Ai nostri clienti proponiamo

soluzioni più flessibili, tanto in entrata quanto in uscita, minimizzando i rischi di gestione. Verifichiamo se vi sia la possibilità di regolamentare diversamente la materia in sede aziendale o di utilizzare strumenti alternativi al contratto a tempo determinato quali, ad esempio, il lavoro intermittente».

Critico **Luca Daffra** partner dello studio *Ichino Brugnate*

*li Associati* secondo il quale «il combinato dei due provvedimenti, legislativo e giudiziale (sentenza Corte costituzione n. 194/2018) porta il rifiorire del contenzioso sui licenziamenti, anche con riguardo a quei rapporti sorti a far data dall'8 marzo 2015, a cui trova applicazione il regime delle tutele crescenti. Questo contenzioso, negli anni precedenti, aveva, invece, subito una pesantissima battuta d'arresto.

Con l'entrata in vigore del Decreto Dignità sono aumentate le richieste di consulenza sui contratti a termine, per valutare le possibilità di proroghe e rinnovi, e redigere le clausole relative alle causali. Sono aumentate le richieste concernenti l'individuazione di strumenti alternativi al contratto a termine per ovviare a limiti stringenti previsti dallo stesso. Per quello che ho potuto sperimentare l'effetto pratico della reintroduzione delle causali per i contratti a termine è il significativo aumento del turnover nelle aziende, posto che è raro che un datore di lavoro mantenga in essere un rapporto a termine con uno stesso lavoratore e per mansioni di pari livello e categoria legale. Sul fronte dei licenziamenti si

è registrato un aumento delle richieste di assistenza sia nella fase di predisposizione delle lettere di recesso e nelle attività a esse prodromiche, sia nella gestione stragiudiziale del contenzioso, finalizzata al tentativo di trovare soluzioni conciliative che prevenivano il giudizio».

Per **Emanuele Barberis**, partner di *Chiomenti*, «con il Decreto Dignità si può dire che il legislatore abbia raggiunto la punta massima di rigidità con riferimento all'utilizzo di contratti di lavoro a termine. Non solo infatti la durata massima si è ridotta, ma è stata reintrodotta la necessità di indicare delle causali (molto restrittive) nei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi e in ogni caso di rinnovo contrattuale. Ciò spinge le aziende a un turnover forzato. L'introduzione di Quota 100 potrebbe rivelarsi



una concreta opportunità per le aziende al fine di favorire il ricambio generazionale. Quanto al reddito di cittadinanza, è previsto che le aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato un beneficiario di tale misura possano godere di un esonero contributivo mensile fino a 780 euro mensili e per un periodo massimo di 18 mesi. Attenzione però: il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito (maggiorazione delle sanzioni civili) in caso di licenziamento ingiustificato del lavoratore».

Secondo **Raffaele De Luca Tamajo**, senior partner di **Toffoletto De Luca Tamajo**, «le disposizioni legislative del Governo in carica su reddito di cittadinanza, Quota 100 e decreto Dignità creano già diversi problemi sul piano applicativo e interpretativo per la cattiva fattura del testo e per la fretta e approssimazione con cui sono stati elaborati. Non bastano titoli così ammalianti a rendere buone leggi molto discutibili. Non sono molte le aziende desiderose di sostituire i pensionati con nuovi e più giovani lavoratori, mentre c'è molto desiderio di svecchiare l'organico ma senza nuove assunzioni e quindi numerose sono le richieste di chiarimento in ordine alla data di possibile pensionamento, al cospetto del ginepraio dei prepensionamenti. Quanto ai contratti a termine molte grandi aziende, pur di non imbarcarsi in contenziosi interpretativi delle causali, preferiscono limitare a 12 mesi la durata massima del contratto a termine, senza proroghe o prolungamenti che richiederebbero problematiche giustificazioni causali, esposte al vaglio molto delicato dei giudici. La conseguenza è un accelerato turnover sostitutivo allo scadere dei 12 mesi. Solo il Decreto Dignità porterà una nuova folata di contenzioso giudiziario nei confronti delle aziende».

«Il Decreto Dignità oltre a dare ampio spazio alla interpretazione dei giudici sulle valutazioni delle causali adottate per prorogare i contratti, costituisce obiettivamente un freno per quelle aziende internazionali che per policy non possono aumentare il numero di personale occupato stabilmente» sottolinea **Stefano Becich di San Servolo**, partner e co-head del dipartimento Labour di **Lca Studio Legale**. «Suggeriamo ai clienti di essere estremamente cauti nel caso delle

proroghe con causale obbligatoria: spesso dopo un anno si è valutato sufficientemente un lavoratore e si è in grado di decidere se assumerlo o meno a tempo indeterminato. Le novità introdotte preoccupano molto chi deve utilizzare la normativa e costringe i clienti a confrontarsi con lo studio per valutare con attenzione le motivazioni della proroga e la

complessiva organizzazione aziendale. Per la nuova disciplina dei contratti a tempo determinato è possibile un incremento della litigiosità nei casi di proroghe con causale» conclude.

«Sul Decreto Dignità, è palese l'orientamento delle imprese ad evitare le complessità derivanti dall'inserimento della causale per quei rapporti che si intendono prorogare e di durata superiore ai 12 mesi. C'è il consolidamento della tendenza diffusa a concludere contratti a tempo determinato a-causali della durata non superiore a 12 mesi. Inoltre, si sta registrando un aumento delle assunzioni da parte

delle imprese di personale in regime di c.d. staff leasing. La sofferenza delle imprese rispetto all'instabilità del contesto economico le induce a ricercare strumenti alternativi che consentano una flessibilità nella gestione dell'organico aziendale, pur se ciò debba significare un aumento del costo del lavoro» attacca **Fabrizio Morelli** partner di **Dla Piper**. «L'incertezza nella gestione del rapporto di lavoro è ulteriormente accentuata dall'incremento delle tutele economiche di cui possono beneficiare i lavoratori in caso di licenziamento illegittimo. La situazione è paradossale se si considera che potranno verificarsi casi in cui un lavoratore assunto dopo il 6 marzo 2015 - per effetto dell'innalzamento delle

soglie risarcitorie fino a 36 mesi (a prescindere dall'anzianità di servizio), potrà ricevere indennizzi economici ben superiori a quelli in ipotesi spettanti ad un proprio collega illegittimamente licenziato e con anzianità aziendale ultraventennale. Forti dubbi poi

sulla figura del Navigator, che nelle intenzioni del legislatore avrà il compito di aiutare altri soggetti ad ottenere un lavoro stabile, pur non avendo loro stessi alcuna garanzia di

stabilità. Insomma, le aziende dovranno senza dubbio prepararsi a una litigiosità difensiva e impegnare risorse per la gestione del relativo contenzioso».

Per **Attilio Pavone**, managing partner di **Norton Rose Fulbright** in Italia, «Quota 100 potrebbe porre problemi di ricambio e trasmissione delle competenze ad aziende i cui dipendenti abbiano una età media particolarmente alta. A mio avviso i maggiori problemi per le imprese derivano dalle nuove e più restrittive regole introdotte dal Decreto dignità in tema di contratti a termine. Un effetto prevedibile del Decreto dignità è la minor durata complessiva dei contratti a termine, per non rischiare di inserire una causale sbagliata. Ci aspettiamo un incremento del contenzioso sul punto, che era stato invece azzerato dal regime «a-causale»

introdotto dal Decreto Poletti e dal Jobs act».

Secondo **Giulietta Bergamaschi**, managing partner di **Lexellent**, «per il Rdc la difficoltà sta nel capire quanti saranno gli imprenditori disposti ad accettare la sfida di assumere a tempo indeterminato il primo soggetto e soprattutto quanti saranno davvero in grado di includerli nel modo del lavoro di modo che questi lavoratori sviluppino le competenze necessarie a rimanere nel mondo produttivo e a reimpiegarsi autonomamente senza dover continuamente ricorrere a strumenti pubblici di inclusione sociale. Le imprese sono molto critiche nei confronti del Rdc e non pare che l'incentivo all'assunzione e all'auto-imprenditorialità al momento siano in grado di modificare questa iniziale posizione. C'è il potenziale rischio per Anpal legato all'ingaggio dei navigator ai quali sarà conferito un incarico di collaborazione, ovvero con un rapporto di natura autonoma, anche se la questione sotto il profilo giuridico è molto complessa. Non escludo poi che la riforma ponga anche questioni di legittimità costituzionale soprattutto con riferimento ai criteri per Quota 100, anche

all'esito dell'esame parlamentare».

Più cauto **Marco Chiesa-ra**, partner di **Crea Avvocati Associati** secondo il quale

«Sul Rdc non rilevo immedia-



te ricadute sulla vita delle imprese. Abbiamo ricevuto molte richieste di approfondimento e consulenza sia sui contratti a termine, specie nel periodo transitorio dell'autunno scorso in cui convivevano più discipline, sia sulle possibilità di accedere anticipatamente alla pensione. Sui contratti a termine le aziende chiedono di approfondire gli eventuali strumenti alternativi al lavoro a tempo determinato. Ritengo che assisteremo a una recrudescenza delle controversie connesse all'apposizione del termine oltre i 12 mesi».

Per **Francesca Frezza** responsabile del dipartimento lavoro dello **Studio Previti** «il provvedimento sul reddito di

cittadinanza presenta alcuni aspetti giuridici problematici. Il contenzioso si concentrerà sull'esclusione dei lavoratori extracomunitari che non possano vantare 10 anni di legale residenza in Italia sebbene la Corte costituzionale abbia in altri giudizi rilevato l'ingiustificata esclusione e l'esclusione dalle politiche attive del lavoro dei lavoratori non rientranti nei limiti reddituali con la conseguenza di una possibile emarginazione lavorativa di una fascia consistente di lavoratori».

Secondo **Valentina Poma**, partner e co-head del dipartimento labour di **Eversheds Sutherland Italia** «il decreto dignità è il provvedimento che occupa di più lo studio nell'attività di consulenza giuslavoristica. Le società hanno cercato un supporto per verificare la

legittimità di possibili proroghe o rinnovi contrattuali. Le aziende hanno spesso deciso di non prorogare o rinnovare il contratto a termine, nel timore che la c.d. causale potesse essere impugnata dal lavoratore e risultare, al vaglio della giurisprudenza, non sufficientemente specifica o fondata. Il decreto dignità provocherà un aumento del contenzioso. Non potrà che essere la giurisprudenza, o meglio, il consolidarsi di taluni orientamenti giurisprudenziali, a fornire degli importanti criteri interpretativi per la materia in oggetto».

Infine, secondo **Andrea Marinelli**, dello **Studio Stefanelli&Stefanelli**,

«Siamo impegnati nel supporto per il Reddito di citta-

dinanza e Quota 100, mentre per il decreto dignità stiamo assistendo ad una forte necessità delle aziende di chiedere consulenze stragiudiziali, anche con riferimento alla stesura della casuale prevista per il contratto a tempo determinato di durata eccedente l'anno. Abbiamo trovato grande attenzione alla redazione dei contratti così come pensati dal legislatore nel decreto dignità, ma una grande curiosità c'è anche nel comprendere la portata del bonus contributivo per le assunzioni dei percettori del reddito di cittadinanza, anche con riferimento al personale disabile. Il decreto dignità e la causale prevista nei rinnovi e proroghe dei contratti a termine - trascorso un anno di durata degli stessi - ha concrete possibilità di aumentare il contenzioso, tanto con i lavoratori, quanto con gli organi ispettivi».

—© Riproduzione riservata—

Supplemento a cura di **ROBERTO MILIACCA**  
[rmiliacca@class.it](mailto:rmiliacca@class.it)  
e **GIANNI MACHEDA**  
[gmacheda@class.it](mailto:gmacheda@class.it)



Stefano Becich di San Servolo



Attilio Pavone



Giulietta Bergamaschi



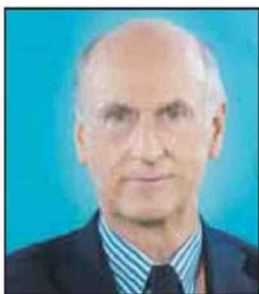
Francesca Frezza



Andrea Marinelli



Fabrizio Morelli



Raffaele De Luca Tamajo



Giorgio Molteni



Marco Chiesara



Luca Daffra



Valentina Pomares



Emanuele Barberis