

**Affari
Legal**

*Lavoro, il caos
regna sovrano
col decreto dignità*

da pag. 31

Per i giuslavoristi, oltre ad essere certa l'esplosione del contenzioso, ne risentirà l'occupazione

Lavoro, con il decreto dignità la confusione regna sovrana



Davide Boffi e Aldo Calza



Stefano de Luca Tamajo



Enrico Del Guerra

*Pagine a cura
di ANTONIO RANALLI*

Rischio di maggior contenzioso e super lavoro per gli avvocati specializzati in lavoro. Con il via libera definitivo al decreto dignità (convertito in legge il 12 agosto), che ha cambiato le regole sui contratti a termine, l'estate appena trascorsa, è stata decisamente calda per gli studi legali che sono stati og-

getto di numerose richieste da parte di aziende e clienti. «Il decreto dignità mira ad abbassare il precariato per i giovani perché se vuoi farti una famiglia hai diritto a un contratto prima o poi» ha spiegato il ministro Luigi Di Maio, che ha fortemente voluto il decreto n. 87/2018 intitolato «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese». L'obiettivo del governo è quello di creare lavoro meno precario, puntando anche a incentivi per favorire l'assunzione definitiva di giovani e over 35. Manovra che però non ha trovato d'accordo le imprese.

Abbiamo chiesto ai principali studi legali un parere sul decreto dignità ed è emersa senza dubbio la convinzione di un'incertezza legata all'impostazione della legge. «Le leggi confuse, scritte male e in modo frettoloso, generano un incremento del contenzioso. E la nuova legge appartiene a questa categoria», spiegano Aldo Calza e Davide Boffi di **Dentons Europe Studio Legale Tributario**. «Basti

dire che per quanto riguarda il contratto a termine, la disciplina transitoria rende necessaria l'applicazione di 4 discipline molto diverse tra loro per contratti sottoscritti nell'arco di un paio di settimane. Il rischio maggiore però non pare essere l'aumento del contenzioso per i contratti a termine e di somministrazione, quanto la riduzione dei contratti firmati. Le aziende, sconcertate per una legge così reazionaria e malfatta, saranno portate a non fare più ricorso a questi preziosi strumenti di flessibilità e a tornare a politiche di assunzione più attente e contenute. Peraltro, non va dimenticato che la nuova legge non è (come sarebbe stato forse auspicabile) una riforma organica di questi fondamentali istituti (contratto a termine, somministrazione ecc.), ma interviene sull'impianto del Jobs act modificandone solo qualche parola e qualche comma e al tempo stesso stravolgendone l'intero significato. Oggi dunque le aziende si ritrovano con uno

strumento concepito per un fine preciso (flessibilità finalizzata a maggiore produttività) ma ormai depotenziato e, di fatto, inutilizzabile».

Come ricorda **Damiano Lipani name partner** di **Lipani, Catricalà & Partners** tra i professionisti «è ancora vivo il ricordo del notevole contenzioso che si è avuto durante la vigenza del dlgs. n. 368 del 2001, che prevedeva per la conclusione di contratti a termine il c.d. «causalone» che, in molti casi, ha portato ad accertare la sussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato a fronte di contratti dalla durata di poche settimane. Proprio per limitare questi rischi il c.d. Jobs act prevedeva l'«acausalità» e, quindi, anche l'assenza di causa di tali contratti che comunque avevano durata massima di 36 mesi. La reintroduzione delle causali, come pure per il complesso quadro relativo al regime transitorio di applicazione della nuova disciplina, in una con l'esistenza di ben quattro distinte discipline a seconda della data di stipulazione del contratto ovvero della relativa proroga, palesa la necessità del

massimo rigore e specificità nell'individuazione delle vere causali del contratto al fine di limitare, per quanto possibile, un nuovo forte incremento dei contenziosi legali ai contratti a termine».

«Tutte le aziende che hanno in questi anni assunto utilizzando contratti a tempo determinato acausali ci coinvolgono principalmente per capire come comportarsi con i contratti in essere e, soprattutto, per comprendere se sussiste la possibilità di individuare nella loro realtà imprenditoriale una causale per provare a rinnovare o prorogare i rapporti in essere e prossimi a scadere», afferma **Enrico Del Guerra**, partner dello Studio legale **Pavia e Ansaldo**. «Devo dire che la genericità della nuova versione dell'art. 19 comma 1 del decreto legislativo 81/2015 rende tale esercizio particolarmente difficile e, prevedo un aumento esponenziale delle cause proprio perché dal tenore letterale della norma i casi nei quali

gli imprenditori possono utilizzare con certezza il contratto a tempo determinato, dopo il primo periodo di 12 mesi, senza il rischio di un contenzioso sono veramente limitati; tuttavia la necessità per le aziende di non impegnarsi con un contratto a tempo indeterminato dopo soli 12 mesi è molto sentita».

Di parere diverso **Massimo Riva**, senior associate di **Roedl & Partner**, secondo il quale l'aumento del contenzioso «dipenderà dalle scelte che le varie società decideranno di implementare: attualmente, è indubbio che vi sia la tendenza a evitare di prorogare o rinnovare rapporti oltre il termine di 12 mesi, per non addentrarsi in quel terreno molto scivoloso delle causali, salvo quei contratti a termine in scadenza entro il 31 Ottobre, ai quali continuerà ad essere applicata la normativa previgente. In particolar modo, per quelle posizioni maggiormente fungibili molte società, soprattutto in fase di startup, hanno già ipotizzato di dover gestire un maggiore turnover di lavoratori a termine mentre per le posizioni che richiedono un personale maggiormente qualificato diverse Società stanno valutando la possibilità di convertire i rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato, anche a fronte delle agevolazioni contributive, seppur non così significative, introdotte dalla legge di Conversione».

Prima ancora che venisse pubblicato il decreto legge in *Gazzetta Ufficiale* e poi successivamente alla legge di Conversione, le richieste più frequenti dei clienti, ricorda **Alessandra Ferroni** di **Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners**, sono state relative «all'incremento del potenziale rischio di causa in caso di licenziamenti per ragioni oggettive relativamente ai contratti a tutele crescenti; il testo della norma ha anche impattato su trattative allora in corso; a come, quando e per quanto tempo attuare un rinnovo o una proroga di un rapporto a tempo determinato sorto prima della entrata in vigore della Riforma; alla interpretazione delle causali ed al loro impatto nella decisione aziendale di costituire – o meno – un rapporto a tempo determinato; alle conseguenze pratiche delle norme per le Agenzie per

il Lavoro».

Quanto alle prime valutazioni sugli effetti della legge 96/2018, secondo **Livio Bossotto**, counsel e responsabile del team Employment di **Allen & Overy Italia** «i primi riscontri ricevuti dai clienti riguardano ovviamente le norme di più immediato impatto sull'operatività quotidiana delle imprese, vale a dire quelle incidenti sulle tipologie contrattuali flessibili che, dopo un'iniziale liberalizzazione operata da dl 34/2014 sono nuovamente tornate ad essere contraddistinte da vecchie e nuove, in ogni caso importanti, restrizioni, lasciando inequivocabilmente presagire un diffuso quanto concreto effetto di disincentivazione a farne ricorso».

Secondo **Roberta Marinaccio**, associate di **Lexant** «le modifiche apportate al contratto a termine e, in particolare, l'introduzione di causali molto più rigide addirittura rispetto a quelle precedentemente previste dalla legge n. 230/62 nel caso di contratti di durata superiore ai 12 mesi (nonché in caso di rinnovo) inducono a ritenere che vi sarà un aumento di contenzioso. Tuttavia, proprio la ristrettezza delle causali, a parte il caso della sostituzione di altri lavoratori (legate a esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività oppure a esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) e il ricordo della precedente interpretazione restrittiva da parte dei giudici potrebbero comportare, proprio per evitare i rischi del probabile contenzioso, un utilizzo del contratto a termine limitato al periodo massimo di 12 mesi per ciascun lavoratore e, quindi, una maggior rotazione dei lavoratori. Il risultato, quindi, potrebbe essere un incremento della precarietà lavorativa».

Il decreto ha portato molte aziende a rivedere i propri piani. «In tanti ci hanno già richiesto come comportarsi con i contratti di lavoro a termine e con i contratti di somministrazione di lavoro in scadenza», spiega **Stefano de Luca Tamajo**, partner di **Toffoletto De Luca Tamajo e soci**. «In effetti il testo del decreto e della successiva legge di conversione (che certamente non brillano quanto a tecnica legislativa)

hanno generato numerosi dubbi interpretativi, ponendo le aziende in grande difficoltà. A questo va aggiunto il fatto che le norme - che per molti impongono una ripensamento strategico, di budget e organizzativo - sono intervenute in corso di anno e, comunque, in un periodo, quello estivo, caratterizzato in molti settori da picchi ed esigenze spesso peculiari la cui programmazione avviene mesi prima. Peraltro, l'altalena sull'efficacia del provvedimento che, sia pure solo in parte, è stata differita all'1 novembre dalla legge di conversione, ha generato ulteriore caos. Insomma, la confusione è tanta e questo ha incrementato la necessità del supporto dell'avvocato».

Secondo **Mario Scofferi**, of counsel di **Orrick** il contenzioso aumenterà «non solo per le reintrodotte causali, la cui rigidità evoca quelle previste dalla legge n. 230/1962 in un contesto economico e sociale diversissimo da quello attuale, ma anche e soprattutto in virtù della loro formulazione, che autorizza le più disparate interpretazioni. Si pensi all'enigmatico requisito della «significatività» che dovrebbe caratterizzare un temporaneo incremento di attività, per di più «non programmabile», necessaria per giustificare la proroga (oltre i 12 mesi) o il rinnovo di un contratto. Aleatorietà che, come la storia recente ci ha insegnato, non può che agevolare più o meno strutturati tentativi di abusi, e quindi liti, sia da parte di talune imprese che da parte di taluni lavoratori».

Parla di «lieve incremento» del contenzioso «nel breve periodo» **Michele Bignami**, partner di **Nctm Studio Legale**, anche se «non credo comunque in modo significativo e tanto meno duraturo. La legge Fornero prima e il Jobs act poi hanno determinato un calo del contenzioso; oggi è molto più facile raggiungere un accordo stragiudiziale in quanto entrambe le parti sanno quale è il massimo ottenibile. Discorso a parte per i dirigenti per i quali sono in gioco valori rilevanti; ma i dirigenti sono stati toccati solo marginalmente dalle varie riforme legislative. Per loro ha inciso maggiormente la contrattazione collettiva».

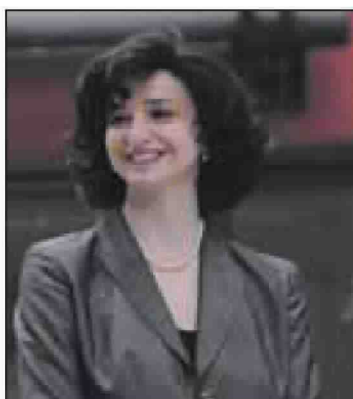
Secondo **Stefano Trifirò**,



Michele Bignami



Fabrizio Spagnolo



Ivana Azzolini

partner di **Trifirò & Partners** «occorre distinguere fra contenzioso in materia di riconversione del rapporto di lavoro e contenzioso in materia di licenziamento. Per quanto riguarda il primo, potrebbe effettivamente registrarsi un aumento delle liti. Infatti, come anticipato, il decreto dignità comporta il ritorno delle causali a giustificazione del rinnovo del contratto a termine. Per quanto riguarda, invece, le controversie sui licenziamenti, esse rimarranno probabilmente minime come ora. Infatti, stante l'esiguità dell'indennizzo previsto dalla legge, il lavoratore sarà fortemente in-

centivato a transare piuttosto che intraprendere una causa spesso più dispendiosa dell'indennizzo stesso».

Le aziende sono interessate all'applicazione del regime transitorio introdotto con la Legge di conversione del «decreto dignità» che sposta l'obbligatorietà delle causali e del limite di durata dei 24 mesi al 1° novembre prossimo per i contratti a termine stipulati prima del 14 luglio scorso «e in particolare chiedono lumi circa la possibilità di prorogare i loro contratti «acausali», spiega **Luciano Racchi**, partner di **Legalitax Studio Legale e Tributario**, «Con il Decreto Dignità a regime l'aumento del contenzioso sui contratti a termine e di somministrazione è a mio avviso possibile ma forse non probabile. In effetti, se si escludono le ipotesi di ricorso al contratto a termine per sostituire lavoratori assenti e quelli delle imprese «stagionali», che non configurano causali in senso proprio e che non hanno mai dato origine, nel regime precedente il «jobs act», a un forte contenzioso, le due vere causali introdotte dal decreto dignità - la prima che richiede che l'esigenza datoriale sia estranea al ciclo produttivo; la seconda che l'esigenza, pur rientrando nel ciclo, sia imprevedibile e dia luogo ad un «significativo» (qualificativo che si presta a mutevoli interpretazioni) incremento produttivo - sono di così difficile applicazione, in concreto, che le Aziende potrebbero più facilmente scegliere di stipulare soltanto contratti di durata non superiore ai 12 mesi per i quali è ancora garantita la «acausalità».

Un incremento delle richieste di consulenza è determinato soprattutto «alla disciplina transitoria», come spiegano **Giulia Sbocchia** e **Corrado Caldarello** dello studio **Quorum**. «Quest'ultima, introdotta in sede di conversione in legge del Decreto, prevede plurimi regimi intertemporali di applicazione della riforma, con i conseguenziali problemi interpretativi e di coordinamento. Tali incertezze non appaiono fugate dai primi commenti, tutt'altro che univoci e risolutivi dei dubbi sollevati dal testo normativo, per cui occorre particolare ponderazione in questa fase in attesa degli auspicabili

chiarimenti ministeriali».

«Le maggiori perplessità mosse dai clienti riguardano principalmente i campi di applicazione della nuova disciplina sui contratti a termine», prosegue **Fabrizio Spagnolo**, partner di **Cms** in Italia, «specialmente considerando che il testo normativo, oggi, prevede che questa si applichi «ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente» al 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto dignità), «nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018». In questo scenario, si assiste al susseguirsi di quattro regimi diversi in quattro mesi: infatti il 14 luglio si è passati dal contratto c.d. «a-causale» all'obbligo di specificare le esigenze di proroghe e rinnovi (per effetto del decreto legge) fino al 12 agosto 2018, data in cui tale obbligo è stato sospeso, per poi tornare in vigore il 1° novembre 2018 (per effetto della Legge di conversione). Pertanto, è verosimile che si assisterà ad una «corsa ai rinnovi» da parte dei datori di lavoro in tale periodo transitorio».

«Allo stesso tempo, molte aziende ci hanno interpellato per avere chiarimenti sulle nuove soglie dell'indennità risarcitoria dovuta ai lavoratori assunti con il c.d. contratto «a tutele crescenti» in caso di licenziamento illegittimo», ricorda **Roberta Di Vieto**, Studio **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «l'importo minimo dell'indennità risarcitoria è passato da 4 a 6 mensilità e l'importo massimo da 24 a 36 mensilità».

Alcune aziende invece «hanno da subito stipulato accordi di secondo livello volti a superare, almeno temporaneamente, i tetti al numero massimo di dipendenti in forza con tali contratti», come ha spiegato **Simonetta Candela**, partner e responsabile Employment practice per l'Italia di **Clifford Chance**, «quanto alle reazioni a lungo termine, il rischio principale, a mio avviso, è il possibile incremento del turnover dopo i primi 12 mesi di rapporto, stante l'assenza di efficaci meccanismi di spinta alla conversione a tempo indeterminato diversi dal semplice aumento dei contributi addizionali».

I datori di lavoro devono fare

i conti con una modifica normativa che sembra irrigidire le opportunità di flessibilità finora assicurate soprattutto dalle formule di contrattazione a tempo determinato. «Il sovrapporsi di regimi differenziati a seconda della durata del contratto (e ulteriormente complicati da regimi transitori), insieme ai timori di un aumento del potenziale rischio di contenzioso, soprattutto legato all'esistenza e fondatezza delle causali», spiega **Ivana Azzolini** di **Deloitte Legal**, «ha determinato la necessità di valutare la riduzione del ricorso a tempi determinati prolungati - senza che ciò si traduca però necessariamente in un incremento di rapporti a tempo indeterminato, che comunque sarebbero soggetti alle regole di flessibilità in uscita del Jobs act. È infatti una riflessione a cui siamo chiamati sempre più spesso quella di valutare l'opportunità di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la cui cessazione avrebbe conseguenze economiche definibili, rispetto a un contratto di lunga durata a tempo determinato che potrebbe dare luogo a conseguenze meno ponderabili. Si prevede quindi un allargamento tendenziale della forbice fra i contratti a tempo determinato, che tenderanno ad attestarsi sotto la soglia critica dei 12 mesi, e contratti a tempo «indeterminato», in realtà già forieri di una exit strategy prestabilita».

Qualche preoccupazione arriva anche dall'estero. «Analizzando le novità con gli occhi di un'azienda straniera è emerso come non siano tanto gli istituti modificati (ovviamente il contratto a termine, in primis) a destare perplessità o preoccupazione, ma la frammentazione normativa generata da questo decreto soprattutto in fase di conversione e le insidiose incertezze che ne derivano», spiega **Paola Mariani**, counsel di **DWF**. «Con particolare riferimento al contratto a tempo determinato e agli istituti di proroghe e rinnovi, il nostro supporto è necessario oggi più che mai soprattutto per le aziende dove il ricorso al lavoro temporaneo è cruciale. Il decreto dignità sta generando una maggiore e necessaria responsabilizzazione dei datori di lavoro, al fine di limitare l'inevitabile incremento

di contenzioso - o conciliazioni - con i lavoratori con contratto a tempo determinato».

Inoltre, come spiega **Massimiliano Biolchini**, Partner di **Baker McKenzie**, sui contratti a termine «con un solo tratto di penna si è riaperta una voragine di incertezze applicative (a tutto scapito della flessibilità del lavoro) che ci fa ritornare indietro agli anni sessanta: l'introduzione di causali impossibili da rispettare o la cui interpretazione si presta ad ogni genere di discrezionalità e incertezza, unita ad un farraginoso regime transitorio che costituisce una autentica trappola per i datori di lavoro meno accorti sono destinati a dare nuovo impulso al lavoro di avvocati e magistrati. Dall'estero alcuni clienti ci hanno contattato per ottenere chiarimenti esprimendo incredulità per come il Sistema Italia sia stato capace negli ultimi anni di approvare riforme strutturali e coraggiose del mercato del lavoro, salvo poi smantellarle nell'arco di 2-3 anni, riportando l'orologio indietro agli anni sessanta (l'introduzione delle causali nei contratti a termine risale al 1962)».

«Molti gli aspetti interessanti: a partire dal contratto di lavoro a tempo determinato, le sue causali ed il computo della durata», affermano i managing partner di **Littler, Edgardo Ratti e Carlo Majer**. «Inoltre, anche il regime transitorio introdotto dalla legge di conversione pone tematiche che richiedono un'attenta analisi e quindi supporto consulenziale. Di fatto le aziende hanno già iniziato a luglio - anche prima dell'entrata in



Paola Mariani

vigore del decreto - a rivolgersi a noi per capire come attrezzarsi al meglio a fronte della riforma. Come dice il famoso detto,

«prevenire è meglio che curare» e le imprese strutturate lo hanno ben presente. Ma la consulenza non si fermerà a questa prima fase, poiché riguarderà anche il tentativo di gestione, in fase stragiudiziale, del contenzioso che per forza di cose sarà tendenzialmente superiore rispetto al passato. Difatti, anche a fronte di un'efficace consulenza legale specializzata, il contenzioso è destinato ad aumentare se solo si considera che il Decreto Dignità porta con sé alcuni elementi che sono ontologicamente suscettibili di essere oggetto di discussione e contrapposizione tra le parti».

Avvocati dunque sempre più consulenti del lavoro. «Il tema è più complesso», sostiene **Matteo Fusillo** di **Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners**. «Mi riferisco al contenimento del contenzioso entro limiti ora più fisiologici, per effetto del Jobs Act e dell'applicazione della regola delle spese di lite che seguono la soccombenza anche del lavoratore, che oggi evita processi «esplorativi».

Penso anche alle specializzazioni, laddove il diritto del lavoro avrà a breve sicuramente una sua collocazione, potendo già disporre di un rito processuale dedicato, in vigore sin dal 1973, di scuole di formazione con esperienza decennale gestite da una delle prime associazioni specialistiche riconosciute Agi (Avvocati Giuslavoristi Italiani). Sarà naturale quindi per l'avvocato specialista uscire dal contenzioso come principale sbocco professionale, per orientarsi più verso la consulenza «preventiva», erodendo lo spazio sinora lasciato a consulenti del lavoro, nonché forme alternative di risoluzione delle controversie, come la negoziazione assistita e la mediazione».

Secondo **Valentina Pomares**, co-head del dipartimento labour di **Eversheds Sutherland** «districarsi tra le norme e prevenire i rischi non è un compito che può essere lasciato alle aziende. Gli avvocati torneranno quindi ad avere un ruolo fondamentale nella consulenza «day by day», per aiutare

le imprese nelle decisioni quotidiane e strategiche e indirizzarle verso un corretto utilizzo dello strumento del contratto a termine nei limiti introdotti dalla recente riforma. Il lavoro dell'avvocato, infatti, inizia ben prima, e precisamente nel momento in cui c'è la necessità di tradurre le esigenze dei propri clienti in soluzioni efficienti e in conformità alla legge. Il decreto contribuirà ancor di più a trasformare in questo senso la consulenza legale nel diritto del lavoro».



Massimiliano Biolchini

