

Il c.d. DECRETO DIGNITA'

***(D.L. 12/7/2018 N. 87, CONV. CON MODIFICAZIONI DA L. 9
AGOSTO 2018 N. 96)***

IL CONTRATTO A TERMINE

- Il contratto a tempo determinato in una visione diacronica: mutamenti di prospettiva.
- Art. 1628 cod. civ. 1865 (Quando il contratto a termine era la forma normale del rapporto di lavoro).
- L'art. 2097 c.c. (abrogato da art. L. 230/1962) *“il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto”*.
- La legge del 230/1962 (tassatività).
- Art. 23 L. 56/1987 (ipotesi individuate dalla CCNL).

- **D.lgs. 368/2001** (il c.d. “causalone”: ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o sostitutivo).
- **Circ. Min. Lav. 42/2002** (tali ragioni devono rispondere a requisiti di oggettività). Il ruolo della buona fede nell'interpretazione della clausola (verificabilità e durata della ragione “motivante” per tutta la durata del contratto).

- **L. 92/2012.** Possibile stipulare un primo contratto a termine senza causale di durata non superiore ad un anno (art. 1, comma 9, lett. B introduce il comma 1 bis all'art. 1 d.lgs. 368/2001).
 - Come contrattare viene previsto un contributo previdenziale aggiuntivo per il lavoro a termine pari all'1,4% (sono escluse le ipotesi di contratti stipulati per ragioni sostitutive o per attività stagionali – v. art. 2, comma 28 e 29). Il contributo è parzialmente rimborsabile se il contratto a termine viene trasformato in tempo indeterminato (art. 2, comma 30).

- **D.I. 34/2014** (conv. da l. 78/2014). Sostanziale liberalizzazione del contratto a termine che diventa acausale con il limite di 36 mesi nonché del contingentamento.
 - Al fine del computo dei 36 mesi si considerano contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e si tiene conto anche di missioni presso lo stesso soggetto con le medesime mansioni in virtù di somministrazione.
 - L'acausalità non è una novità: servizi aeroportuali, trasporto aereo e servizi relativi alla concessione postale (v. art. 2, comma 1 bis, d.lgs. 368/2001 – v. anche Corte Cost. 214/2009).

- Il legislatore ha fatto ampio uso di tali principi poi riprodotti nel **d.lgs. 81/2015 (art. 19-29)**.
- I limiti riscontrabili:
 - limite temporale 36 mesi (presidiato dalla conversione del contratto);
 - limite percentuale del 20% degli occupati a tempo indeterminato (presidiato solo da sanzione amministrativa).

Il d.l. 87/2018 (c.d. Decreto dignità): successione di normative nel tempo

- Il d.l. 87/2018 e la successiva legge di conversione (n. 96/2018) hanno generato 4 diversi regimi di tutela in poche settimane: a) fino al 13/7/2018 hanno operato le disposizioni originarie contenute nel d.lgs. 81/2015; b) dal 14/7/2018 all'11/8/2018 hanno avuto efficacia le modifiche introdotte dal decreto dignità (n. 87/2018) nella sua formulazione originaria; c) dal 12 agosto 2018 sono entrate in vigore le modifiche al decreto dignità contenute nella legge di conversione n. 96/2018 che, fra l'altro, ha disposto il rinvio dell'obbligo di inserire le causali in caso di proroga o rinnovo sino al 31 ottobre 2018; d) a partire dal 1/11/2018 tutte le nuove norme sono entrate in vigore.

Osservazioni preliminari

- Il d.l. 87/2018 ha interpolato alcune norme del d.lgs. 81/2015. Ritorno ad un **sistema vincolistico**.
- Preliminarmente: **inapplicabilità** delle nuove norme del d.l. 87/2018 **alla P.A.** (art. 1, comma 3, d.l. 87/2018).
- Vigenza di due formulazioni della stessa norma una per i dipendenti pubblici una per il lavoratori del settore privato (artt. 19, 21, 28 d.lgs. 81/2015)
- **Questione:** vi è da ritenere che la norma si riferisca alla sola P.A. ex d.lgs. 165/2001 e non alle società per azioni a partecipazione pubblica (in questo senso Cass. 4897/2018).

- Le nuove norme non si applicano neppure ai contratti a termine stipulati **da una serie di enti di studio e ricerca** università private (art. 1, comma 3, d.l. 87/2018 come modificato da comma 403 della Legge 145/2018 - c.d. Legge di Bilancio 2019).

Le novità dopo il d.l. 87/2018: 1) Durata complessiva

- **Riduzione del termine complessivo di durata da 36 a 24 mesi.**
- Salva diversa durata prevista dalla CC (art. 19, comma 2).
- Salva la stipula di un ulteriore contratto della durata non superiore ad un anno presso la ITL (art. 19, comma 3). Trattasi di rinnovo.
- **Eccezioni** (art. 19, comma 2)
 - Ipotesi previste dalla CC
 - Attività stagionali descritte all'art. 21, comma 2.



- **Questione:** la possibilità di deroga alla contrattazione collettiva poteva essere più ampia?
- L'eventuale ruolo del c.d. contratto di prossimità (art. 8 d.l. 138/2011).
- **Questione:** qual è la sorte delle disposizioni collettive che derogavano al limite massimo di 36 mesi?
- Mantengono la loro validità fino a naturale scadenza dell'accordo collettivo (Min. Lav. Circ. 17/2018).

2) Contratto acausale limitato

- **Contratto acausale solo fino a 12 mesi:** contratti di durata superiore necessitano di specifiche causali (art. 19, comma 1) ovvero:
 - Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività,
 - esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria
- In caso di stipula di contratto a termine per durata superiore a 12 mesi senza causali il rapporto si trasforma in tempo indeterminato dalla data di superamento del 12° mese (art. 19, comma 1bis).

3) Le causali:

3.1) esigenze temporanee ed oggettive

- Trattasi di esigenze legate all'organizzazione aziendale con l'esclusione di ogni ragione di carattere soggettivo.
- Temporaneità quale requisito esplicito (novità rispetto al passato – v. Cass. 208/2015).
- Estraneità dall'ordinaria attività del datore di lavoro (novità rispetto al passato, v. legge n. 247/2007).
 - La clausola si riferisce a lavorazioni straordinarie diverse da quelle usuali ovvero alle usuali lavorazioni effettuate con modalità del tutto differenti dal processo ordinario.
 - Contrasto della formulazione con la funzione della clausola.

- Il contratto iniziale può essere stipulato senza causale ma il rinnovo o la proroga oltre l'anno (istituti accessori) sono sottoposti ad una rigorosa motivazione che presuppone ragioni del tutto diverse rispetto a quelle che hanno determinato l'originaria stipula.

3.2.) esigenze sostitutive

- Clausola tradizionalmente presente nel sistema.
- Il requisito del nominativo del lavoratore sostituito è oggi superato (L. 230/1962; art. 1, L. 368/2001 – Corte Cost. 107/2013).
- Di recente Cass. civ., sez. lav., 25-01-2016, n. 1246. In tema di assunzione a termine di lavoratori subordinati per ragioni di carattere sostitutivo, l'onere di specificazione è soddisfatto, nelle situazioni aziendali complesse, oltre che dall'enunciazione delle predette esigenze, dall'indicazione di elementi ulteriori, quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto, che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente (...)



- Questione: privacy e contratto a termine per finalità sostitutiva.
- Nei contratti a termine per sostituzione di un lavoratore assente si deve solo scrivere: *"in sostituzione del lavoratore (nome e cognome) assente con diritto alla conservazione del posto"*. Non si può indicare ad esempio maternità, malattia o altro...

3.3) Incrementi di attività

- Si tratta delle classiche “punte di produttività”.
- La clausola è ben più restrittiva rispetto al passato giacchè le esigenze devono essere ad incrementi:
 - Temporanei;
 - Significativi (aumento della manodopera?);
 - Non programmabili: sono quindi esclusi i “picchi di stagionalità”.
 - Dell'ordinaria attività
- **Osservazione:** contraddittorio unire temporaneità e non programmabilità nella stessa norma; v. anche quanto detto supra in ordine a proroga e rinnovo

4) La forma

- Forma scritta ad substantiam
- Nei contratti infrannuali sufficiente l'indicazione del termine.
- Allorchè siano necessarie le “causali” necessaria specifica, seppur sintetica indicazione.
- Per le ragioni sostitutive sufficiente l'indicazione della motivazione (es. malattia, maternità), periodo/evento e nelle aziende più grandi il reparto di assegnazione.



- Una svista del legislatore: l'art. 19 comma 4 dimentica l'ipotesi del contratto a termine di durata superiore all'anno (art. 19, comma 1).

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5) Rinnovo e Proroga

5.1) Rinnovo

- Definizione: stipula tra le stesse parti di un ulteriore contratto a termine. Valenza soggettiva del rinnovo.
- I **vincoli** al rinnovo:
 - Durata massima **24 mesi**.
 - Soluzione di continuità fra i contratti (nessuna novità rispetto a passato: 10 gg. quando il precedente vincolo ha durata inferiore a 6 mesi; 20 gg. se superiore a sei mesi -art. 21, comma 2)
 - Possibile **solo a fronte dell'esistenza di specifiche causali** (art. 21, comma 01). Il rinnovo deve sempre essere assistito da causale.



- **Questione:** se un primo contratto di 3 mesi fra gli stessi soggetti viene rinnovato per ulteriori 8, è necessario inserire la causale?
- Sì, il rinnovo è sempre “causale” anche se la sommatoria dei vincoli è inferiore a 12 mesi (Il sistema è sfavorevole al rinnovo rispetto al contratto iniziale ed alla proroga).

- **Il contributo previdenziale addizionale dello 0,5% sull'imponibile contributivo (art. 3, comma 2, d.l. 87/2018):** ulteriore elemento dissuasivo nei confronti del rinnovo (anche in regime di somministrazione).
- Es.: primo contratto a termine (1,4%-Legge Fornero); 1° rinnovo 1,9% (ovvero 1,4%+0,5%); 2° rinnovo 2,4% e così via
- N.B. Si ricordi che non esiste un numero massimo di rinnovi.
- N.B. Il contributo addizionale non si applica alle proroghe.
- N.B. Il Min.lav. (circ. 17/2018) ritiene che la disciplina dei rinnovi si applichi anche alle proroghe con cambio di motivazione.

- L'addizionale è esclusa, come il contributo aggiuntivo ex art. 2, comma 28, L. 92/2012, in caso di contratti stipulati per ragioni sostitutive e per attività stagionali ex DPR 1525/1963, apprendisti, dipendenti di P.A. (comma 29 *ibidem*) e viene restituito se il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine (comma 30).
- Il contributo addizionale non si applica al lavoro domestico.

5.2.) Proroga

- La proroga è la prosecuzione dell'iniziale rapporto senza soluzione di continuità fra le stesse parti .
- **Libertà di proroga nel limite dei dodici mesi** (art. 21, comma 01, seconda parte, “*liberamente*”).
- **Oltre i 12 mesi** (ed entro i 24 totali) la proroga deve essere “**causale**”.
- **Numero massimo** di proroghe passa da 5 a **4**.

- In caso di rinnovo o proroga senza il rispetto della causale il contratto si trasforma in rapporto a tempo indeterminato (specifica inserita nell'art. 21 dalla legge di conversione).
- La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che hanno giustificato inizialmente l'apposizione del termine: non è possibile prorogare un contratto a.t.d. modificandone la motivazione (sarebbe un rinnovo – Min. Lav. Circ. 17/2018).



- Alfa s.r.l. conclude con Tizio un contratto a tempo determinato di 10 mesi ed intende prorogarlo per ulteriori 6. E' necessario l'inserimento della causale?
- Sì (in tale senso esplicitamente anche Min. Lav. Circ. 17/2018).

- **I contratti stagionali:**

- Sono quelle indicate da emandando decreto del MLPS (o nelle more dal DPR 1525/1963) o dalla CC;
- possono sforare il limite di durata massima di 24 mesi (art. 19 comma 2);
- sono prorogabili e rinnovabili anche in assenza di causale (art. 21, comma 01, ult. parte).
- In generale le attività stagionali possono esser libere dai vincoli temporali, causali, numerici, salvo per il fatto che **non possono esser prorogati per più di 4 volte** (v. art. 21, comma 1).

6) Termine di decadenza

- Le ragioni della differenza col termine generale di impugnazione (60 gg. v. art. 6 della legge 604/1966 ed art. 32 L. 183/2010).
- Il d.l. 87/2018 ha elevato **da 120 a 180 giorni** il termine di decadenza per impugnare (stragiudizialmente) il contratto a termine. Il termine decorre dalla cessazione del *singolo* contratto (art. 28 d.lgs. 81/2015).
- Resta fermo il termine di 180 gg. per il deposito del ricorso giudiziale o la richiesta di tentativo di conciliazione. Tale secondo termine (di decadenza) decorre dall'invio della contestazione stragiudiziale (Cass. civ., sez. lav., 07-10-2015, n. 20068).