

12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (cd. “Decreto dignità): le novità in materia di lavoro

Di seguito, in sezioni relative a specifici temi (contratto a termine, somministrazione di lavoro e indennità di licenziamento), sono delineate le novità in materia di lavoro apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (di seguito anche “Decreto dignità”) pubblicato su la GU n. 161 del 13 luglio 2018 e vigente al 14 luglio 2018. In questi giorni si stanno già svolgendo le audizioni previste per la legge di conversione.

Lo schema è impostato nel seguente modo (i) la disciplina previgente, (ii) le principali modifiche introdotte dal Decreto dignità e (iii), dei box, alcune criticità che potrebbero venire in rilievo a seguito dell’applicazione del Decreto dignità.

1. Contratto di lavoro a tempo determinato

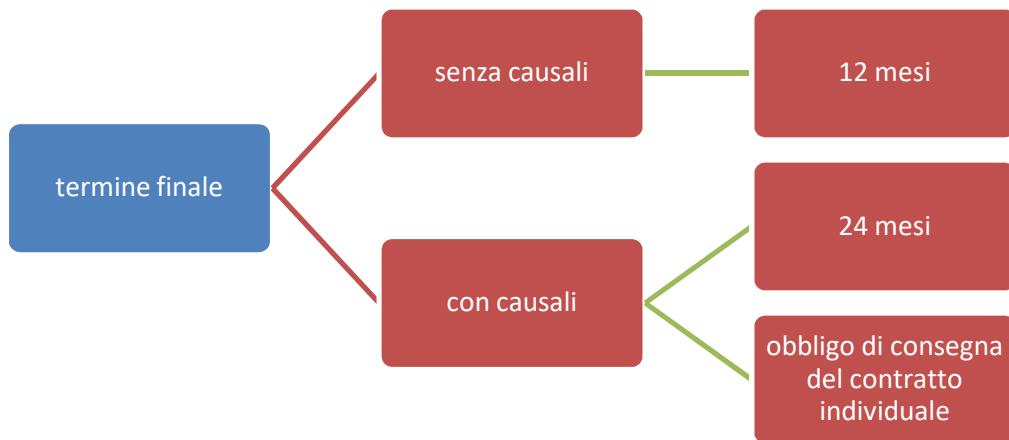
1.1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è una tipologia di contratto di lavoro subordinato che si caratterizza per la determinazione della termine di durata.

1.2. Il Decreto dignità non ha sostituito la disciplina previgente, ma ha modificato parte dei contenuti di essa. Ciò, con la conseguenza che, oggi, la disciplina del contratto a tempo determinato è rinvenibile nel d.lgs. 81/2018 come modificato dal Decreto dignità.

1.4 **Nella disciplina precedente al Decreto dignità**, ai sensi dell’art. 19, d.lgs. n. 81/2015, era consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l’eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non poteva superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si teneva altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi fosse superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si sarebbe trasformato a tempo indeterminato con decorrenza dalla data del superamento (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015; v. anche ML interuello n. 15/2016). Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi (36 + 12), poteva essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Inoltre, in base all’art. 19, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, l’apposizione del termine sarebbe stata priva di effetto se non fosse risultata, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

La forma scritta non era necessaria per i contratti di lavoro puramente occasionali, ossia di durata non superiore a 12 giorni.

1.5 A seguito dell'entrata in vigore del Decreto dignità, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto **un termine di durata non superiore a dodici mesi**. Il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (di seguito anche le “**Causali**”): (i) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o esigenze sostitutive di altri lavoratori; (ii) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Il limite massimo per la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato è **di dodici mesi** o, in alternativa, **qualora ci sia una delle Causali, di ventiquattro mesi**.



1.9. E' inoltre modificata il regime di cui all'art. 19, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 sulla forma del contratto. È stato fissato l'obbligo di stipulare il contratto in forma scritta per rapporti di durata superiore a 12 giorni e l'obbligo di consegnare in ogni caso copia del contratto al lavoratore entro 5 giorni dalla stipulazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle Causali; in caso di proroga tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i dodici mesi.

oooOooo

1.10. Nella disciplina precedente al Decreto dignità, ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2015, il termine del contratto a tempo determinato poteva essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale fosse inferiore a 36 mesi e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi. Qualora il numero delle proroghe fosse stato superiore il contratto si sarebbe trasformato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga (art. 21, D.Lgs. n. 81/2015). Ai sensi dell'art. 21, co. 2, d.lgs. 81/2015 il contratto a tempo determinato poteva essere

rinnovato (fermo sempre restando il limite massimo dei 36 mesi) a condizione che il lavoratore fosse stato riassunto a tempo determinato solo dopo 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, o solo dopo 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi. Qualora tali termini non fossero stati rispettati il contratto si sarebbe trasformato in contratto a tempo indeterminato. La disciplina sui rinnovi non si applicava ai lavoratori impiegati in attività stagionali.

1.11. A seguito dell'entrata in vigore del Decreto dignità la proroga del contratto è libera se la durata complessiva del contratto (periodo iniziale + periodo di proroga) è inferiore a 12 mesi. Qualora, invece, la durata complessiva del contratto a seguito di proroga sia superiore a 12 mesi e inferiore a 24, la proroga del contratto è consentita solo in presenza di una delle Causali. Non è ammesso un numero di proroghe superiori a 4. Qualora tale regola sia violata il contratto di trasforma in contratto a tempo indeterminato con decorrenza dalla quinta proroga. Il rinnovo del contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla sua durata, è consentito soltanto in presenza di una delle Causali. **I lavoratori stagionali restano esclusi dalle regole su rinnovi e proroghe.**

oooOooo

1.12. Nella disciplina precedente al Decreto dignità il termine per l'impugnazione da parte del lavoratore del contratto di lavoro a tempo determinato era fissato in 120 giorni dalla scadenza del singolo contratto. **A seguito dell'entrata in vigore del Decreto dignità** tale termine è stato elevato a 180 giorni.

1.13. Le norme contenute nel Decreto dignità si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (14 luglio 2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. Dunque, **le norme del Decreto dignità si applicano anche ai contratti stipulati in data precedente qualora il datore di lavoro intenda procedere ad una proroga o a un rinnovo.**

Primo punto di attenzione

La stipulazione o la proroga di un contratto senza necessità di indicazione delle Causali è possibile solo se la durata iniziale e/o la durata comprensiva delle proroghe (massimo 4) è inferiore a 12 mesi.

In tutte le altre ipotesi è necessaria l'indicazione di una delle seguenti Causali

- (i) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o esigenze sostitutive di altri lavoratori;**
- (ii) **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.**

A ben vedere, con esclusione delle ragioni sostitutive di altri lavoratori, appare

particolarmente difficile il verificarsi di “esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività” oppure di “esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria”.

Si ricorda al riguardo che l’indicazione di eventi non pienamente rispondenti al vero e/o non pienamente rispondenti alle indicazioni stabilite dalla legge determina la nullità della causale e la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Si raccomanda particolare cautela ai datori di lavoro

Secondo punto di attenzione

Le norme del Decreto dignità si applicano non solo ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente al 14 luglio 2018, ma anche ai contratti stipulati in data precedente qualora il datore di lavoro intenda procedere ad una proroga o a un rinnovo.

Dunque, qualora il datore di lavoro intenda prorogare o rinnovare legittimamente un contratto a tempo determinato stipulato antecedentemente all’entrata in vigore del Decreto dignità è necessario che ricorrano le seguenti condizioni

- (i) **il contratto a tempo determinato deve essere in linea con la disciplina del Decreto dignità;**
- (ii) **la proroga e il rinnovo devono essere effettuati alla luce della disciplina del Decreto dignità (rinnovo con indicazione delle Causali, limite di 4 proroghe, proroghe con indicazione delle Causali se la durata del contratto e della proroga superano i 12 mesi);**

Ne consegue che, a titolo di esempio, non è rinnovabile o prorogabile senza indicazione delle Causali un contratto stipulato precedentemente all’entrata in vigore del decreto che prevedeva la durata di 12 mesi.

oooOooo

2. Somministrazione di lavoro

2.1 La disciplina del lavoro somministrato vigente sino alla pubblicazione del Decreto dignità era contenuta nel d.lgs.81/2015, attuativo della legge delega di cui alla 1.183/2014 (Jobs act). Il Decreto dignità non ha sostituito la disciplina previgente, ma ha modificato parte dei contenuti di essa. Ciò, con la conseguenza che, oggi, la disciplina è rinvenibile nel d.lgs. 81/2018 come modificato, appunto, dal Decreto dignità.

2.2 Nel lavoro somministrato c'è un contratto di tipo commerciale (tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice). A tale contratto si affianca il contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore somministrato.

2.3 **Nella disciplina precedente al Decreto dignità**, il contratto di lavoro poteva essere a tempo determinato e a tempo indeterminato. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore era soggetto alla disciplina stabilita per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro doveva essere determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'agenzia di somministrazione al lavoratore per i periodi nei quali egli rimaneva in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e prestatore di lavoro era soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, per quanto compatibile, con espressa esclusione delle disposizioni relative alla durata massima, alla sommatoria dei periodi svolti in forza di più contratti a termine, alle proroghe e ai rinnovi, al numero complessivo dei contratti e ai diritti di precedenza.

2.4 **A seguito dell'entrata in vigore del Decreto dignità** in caso di assunzione del lavoratore con contratto a tempo indeterminato presso l'agenzia di somministrazione non è stata introdotta alcuna novità. Novità sostanziali sono state invece introdotte con riferimento all'assunzione del lavoratore a tempo determinato da parte dell'agenzia di somministrazione. Infatti, ai sensi del Decreto dignità, in tali ipotesi, al contratto di lavoro a tempo determinato intercorrente tra lavoratore e agenzia di somministrazione si applicano tutte le previsioni stabilite per il contratto di lavoro a tempo determinato, comprese le disposizioni relative a durata massima, Causali, sommatoria dei periodi svolti in forza di più contratti a termine, proroghe e ai rinnovi, numero complessivo dei contratti e ai diritti di precedenza.

Terzo punto di attenzione

Al contratto di lavoro a tempo determinato tra agenzia di somministrazione e lavoratore di applicano tutte le previsioni stabilite per il lavoro a termine.

Ciò sta a significare che in tali casi non operano più le esenzioni che la legge aveva stabilito e che si giustificavano nel collegamento funzionale tra il contratto commerciale tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice e il contratto di lavoro fra agenzia di somministrazione e prestatore di lavoro.

Ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente al 14 luglio 2018 e ai contratti stipulati in data precedente qualora l'agenzia di somministrazione intenda procedere ad una proroga o a un rinnovo si applicano tutte le regole di

cui alla sezione precedente (limite di durata, applicazione delle causali, nuovi limiti alle proroghe e ai rinnovi).

In tali ipotesi non assume più alcuna rilevanza ai fini della legittimità del contratto di lavoro la durata o l'eventuale proroga del contratto commerciale tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice.

oooOooo

3. Indennità per licenziamento illegittimo

3.1 Mediante il d.lgs. 23/2015, attuativo della legge delega di cui alla 1.183/2014 (Jobs act) sono state modificate le discipline di tutela dei lavoratori a fronte dei licenziamenti illegittimi. Mediante tale regime si è ulteriormente ridotta (rispetto a quanto già fatto dalla l. 92/2012) l'ambito di applicazione della tutela reale (reintegrazione) e si è di conseguenza esteso l'ambito di applicazione della tutela risarcitoria. In tale contesto il d.lgs. 23/2015 aveva fissato dei minimi e dei massimi che dovevano essere riconosciuti al lavoratore (nell'ambito della discrezionalità del giudice). Tali minimi e massimi variavano (cioè erano più o meno alti) a seconda della gravità del tipo di illegittimità che ha inficiato il licenziamento.

2.5 **Nella disciplina precedente al Decreto dignità**, l'art. 3, d.lgs. 23/2015, stabiliva che salvo che ricorressero le più gravi ipotesi di cui al precedente art. 2, nel caso in cui il giudice avesse accertato non esistevano il giustificato motivo oggettivo, il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa posta dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento, questi avrebbe dovuto dichiarare estinto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro a pagare al lavoratore una indennità pari a 2 mensilità di retribuzione per ciascun anno di lavoro prestato alle dipendenze del datore di lavoro e comunque in misura non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24. In caso di **piccole imprese** (con un numero di dipendenti inferiore a 15) o di organizzazioni di tendenza l'indennità era dimezzata (dunque pari a 1 mensilità di retribuzione per ciascun anno di lavoro prestato alle dipendenze del datore di lavoro e comunque in misura non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 12).

3.2 **A seguito dell'entrata in vigore del Decreto dignità**, sempre salve le più gravi ipotesi di cui all'art. 2, d.lgs. 23/2015, nel caso in cui il giudice accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo, del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa posta dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento, questi dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro a pagare al lavoratore una indennità pari a 2 mensilità di retribuzione per ciascun anno di lavoro prestato alle dipendenze del datore di lavoro e comunque **in misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36**. In

caso di **piccole imprese (con un numero di dipendenti inferiore a 15)** o di organizzazioni di tendenza resta ferma l'indennità dimezzata (dunque pari a 1 mensilità di retribuzione per ciascun anno di lavoro prestato alle dipendenze del datore di lavoro e comunque in misura non inferiore a 3 mensilità e non superiore a 18).

Quarto punto di attenzione

Sono aumentati gli importi minimi e massimi entro cui il giudice deve determinate l'entità del licenziamento che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.