

► **Contratti a termine**

Normativa

Legge 9 agosto 2018 n. 96 - Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 12 luglio 2018 n. 87 recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese

1. ENTRATA IN VIGORE

La legge di conversione del c.d. Decreto Dignità è entrata in vigore il 12 agosto 2018.

*

2. CAUSALI E RIDUZIONE DEL LIMITE MASSIMO DI DURATA

Il legislatore ha confermato la reintroduzione delle causali con riferimento a:

- i) il singolo contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi;
- ii) la proroga del contratto a tempo determinato che comporti il superamento del limite di durata complessiva di 12 mesi;
- iii) il rinnovo del contratto a tempo determinato, a prescindere dalla durata.

Resta altresì confermata la riduzione del limite massimo di durata complessiva del rapporto di lavoro a termine (da 36 a 24 mesi).

*

3. PROROGHE

Il legislatore ha confermato la restrizione in materia di proroghe, ridotte nel massimo a 4 (non più 5) nell'arco dei 24 (non più 36) mesi di durata massima del rapporto di lavoro a termine, con obbligo di specificare la causale dopo i primi 12 mesi.

Entro il limite massimo dei 12 mesi, per contro, le proroghe continuano ad essere libere e non vincolate all'obbligo della causale.

*

4. REGIMI APPLICABILI

Le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine di cui agli artt. 19 e ss. del D.lgs. 81/2015 - introdotte dal D.L. 87/2018 e sostanzialmente confermate dalla legge di conversione - si

applicano ai contratti di lavoro stipulati dopo il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. 87/2018), nonché ai *“rinnovi e alla proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

Pertanto, si individuano i seguenti regimi:

1. **contratti di lavoro a tempo determinato, proroghe o rinnovi stipulati prima del 14 luglio 2018:** durata massima complessiva 36 mesi, massimo numero di proroghe 5, assenza delle causali;
2. **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a partire dal 14 luglio 2018:** durata massima complessiva 24 mesi, obbligo della causale per i contratti oltre i 12 mesi;
3. **proroghe e rinnovi (indipendentemente dalla data di stipulazione dei contratti a cui si riferiscono) effettuati a partire dal 14 luglio 2018, ma prima del 12 agosto 2018:** durata massima complessiva del rapporto 24 mesi, obbligo della causale per le proroghe oltre i 12 mesi e per i rinnovi a prescindere dalla durata; massimo 4 proroghe;
4. **proroghe e rinnovi (indipendentemente dalla data di stipulazione dei contratti a cui si riferiscono) effettuati a partire dal 12 agosto 2018 ed entro il 31 ottobre 2018:** durata massima complessiva 36 mesi, 5 proroghe, assenza delle causali;
5. **contratti di lavoro a tempo determinato, proroghe o rinnovi stipulati a partire dal 1° novembre 2018:** durata massima complessiva 24 mesi, obbligo della causale per i contratti e le proroghe oltre i 12 mesi e per i rinnovi a prescindere dalla durata, massimo 4 proroghe.

*

5. SANZIONI

Il contratto di lavoro a tempo determinato si converte in contratto di lavoro a tempo indeterminato:

1) a partire dal superamento dei 12 mesi, se la durata iniziale del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dal 14 luglio 2018 è superiore ai 12 mesi e mancano le causali;

2) a partire dalla data di superamento dei 24 mesi, se la durata iniziale del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dal 14 luglio 2018 è superiore a 24 mesi;

3) a partire dalla data di superamento dei 24 mesi, se il limite di 24 mesi è superato per effetto di una proroga o di una successione di contratti (interventivi dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018 e dal 1° novembre 2018);

4) a partire dalla data del rinnovo, se il contratto è (è stato) rinnovato (dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018 e dal 1° novembre 2018) in assenza delle causali;

Scorcelli, Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

5) a partire dal superamento dei 12 mesi se il contratto è (è stato) prorogato (dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018 e dal 1° novembre 2018) dopo 12 mesi in assenza delle causali;

6) a partire dalla 5° proroga se il contratto è (è stato) prorogato (dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018 e dal 1° novembre 2018) per la 5° volta.

* * *

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 31 ottobre 2018 n. 17

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato, il 31 ottobre 2018, una circolare esplicativa del Decreto Dignità come modificato dalla Legge di conversione.

Con riferimento ai contratti a termine si segnalano i seguenti chiarimenti:

1. Le causali sono di 3 fattispecie (i) *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività*; (ii) *esigenze di sostituzione di altri lavoratori*; (iii) *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*.

Sulla causale sostitutiva (sub ii), il Ministero osserva che *"in alcune situazioni"*- quali la sostituzione della lavoratrice assente per maternità - il termine potrebbe (come in passato) non essere indicato espressamente, se desumibile *per relationem* in funzione della specifica motivazione; e ciò nonostante la legge ad oggi non preveda più che il termine possa risultare per iscritto anche *"indirettamente"*. Trattandosi di interpretazione ministeriale contraria al dato letterale della norma e ricordando che le circolari ministeriali non costituiscono fonte normativa, tale interpretazione potrebbe non rivestire carattere dirimente in eventuali contenziosi.

Per contro, il Ministero ricorda che anche nelle ipotesi in cui, ai sensi della nuova normativa, non sia necessario apporre la causale, la stessa rimane tuttavia condizione per la concessione di alcuni benefici e sgravi (quali ad esempio quelli contributivi a favore di datori di lavoro che assumano a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità).

2. Ove il contratto collettivo (anche aziendale) applicato, stipulato prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità preveda una durata massima superiore ai 24 mesi, tale disposizione mantiene validità sino alla scadenza del contratto, anche se in contrasto con l'attuale quadro normativo.

Trattasi di conclusione che non trova riscontro univoco nella dottrina e giurisprudenza formatesi in tema di efficacia dei contratti collettivi anteriori all'entrata in vigore di una norma con la quale risultino poi confliggenti.

Prassi

Scorcelli, Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

3. La Circolare non fornisce alcun chiarimento in merito al significato di "rinnovo" (medesime parti o anche medesimo contenuto), limitandosi a distinguerlo dalla proroga che, precisa il Ministero, deve essere giustificata *"con le stesse ragioni che hanno giustificato inizialmente l'assunzione a termine"*. Tale precisazione risulta di dubbio significato con riferimento quantomeno ai contratti sorti come acausali.

* * *

► Somministrazione

Normativa

La legge di conversione non ha modificato le previsioni già contenute nel Decreto Dignità con riferimento a causali e durata.

Pertanto, ai rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato stipulati dal 14 luglio 2018 sarà necessario apporre la causale, nel caso in cui il termine sia superiore a 12 mesi e tali rapporti non potranno in ogni caso avere durata complessiva superiore a 24 mesi.

D'altro canto, la legge di conversione del Decreto Dignità ha introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine, il cui numero, considerato unitamente a quello dei lavoratori a termine, non potrà eccedere il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti. E' fatta salva la diversa previsione dei contratti collettivi.

* * *

Prassi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 31 ottobre 2018 n. 17

La Circolare introduce la previsione, non contenuta espressamente nel Decreto Dignità come modificato dalla legge di conversione, per la quale se un contratto a termine di durata inferiore a 12 mesi è seguito da una missione (non è specificato se per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria) è necessario apporre la causale al contratto di lavoro a termine in somministrazione.

Il Ministero ha precisato - come ricordato sopra con riferimento ai contratti a termine - che l'art. 19 del D.Lgs 81/2015 come modificato dal Decreto Dignità deve interpretarsi anche nel senso che rimangono ferme le disposizioni dei contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della nuova normativa.

L'art. 19, che disciplina la durata massima, è norma applicabile anche al rapporto di lavoro in somministrazione.

Di conseguenza, seguendo l'interpretazione del Ministero, si potrebbe ritenere che la durata complessiva massima del rapporto di lavoro in somministrazione a termine sia quella di 36 mesi prevista dal CCNL per i lavoratori in somministrazione delle ApL attualmente in vigore.

Scorcelli, Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

Anche con riferimento al numero di proroghe, il Ministero considera applicabile il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nel secondo periodo del comma 2 dell'art. 34 del D.Lgs. 81/2015 (anche se tale norma in realtà fa riferimento alla facoltà di deroga del contratto collettivo per "casi e durata" delle proroghe). Di conseguenza, seguendo l'interpretazione del Ministero, si potrebbe ritenere che il numero massimo di proroghe sia quello di 6 previsto dal CCNL per i lavoratori in somministrazione delle ApL attualmente in vigore.

Nulla viene specificato dal Ministero in merito alle causali, se non che devono essere "riferite all'utilizzatore" (senza peraltro aggiungere alcuna chiave interpretativa di tale disposizione e della sua portata).

Sembra peraltro, allo stato, azzardata l'interpretazione fornita dalle Agenzie di Somministrazione rispetto alla facoltà della relativa contrattazione collettiva di prevedere causali specifiche di settore, diverse quindi da quelle previste dalla legge, per le proroghe.

Anche con riferimento alla percentuale massima di lavoratori somministrati a termine, il Ministero ritiene che rimangano applicabili le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva antecedente l'entrata in vigore della nuova normativa, pur se contenenti percentuali differenti.

* * *

Giurisprudenza

Corte Costituzionale, 8 novembre 2018 n. 194

Con sentenza n. 194/2018, depositata l'8 novembre 2018, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 laddove prevede che, qualora non ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa, il Giudice condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

E' stato dunque dichiarato incostituzionale il meccanismo rigido e forfettizzato per la quantificazione del risarcimento del danno fondato unicamente sul criterio dell'anzianità di servizio.

Ferma restando, secondo il Giudice delle Leggi, la legittimità della sola tutela risarcitoria e fermi restando i limiti minimi e massimi della stessa (6 - 36 mensilità, come da ultimo previsto dal Decreto Dignità), dunque, d'ora in avanti i Giudici, per la determinazione del *quantum* del risarcimento nel predetto intervallo, dovranno applicare, unitamente al criterio dell'anzianità di servizio, anche i criteri del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Alla luce di tale interpretazione, dunque, se si eccettua la reintegrazione in quanto tale (ossia come tutela in forma specifica ed effettivo rientro in servizio del lavoratore), sotto il profilo squisitamente economico, la tutela prevista dal Jobs Act non appare

Scorcelli, Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

ex ante peggiorativa rispetto a quella di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Viene dunque lasciata alla discrezione del Giudice la calibrazione dell'indennità, per di più nell'amplissimo intervallo creatosi a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità, fermo restando che sino ad ora il criterio in ogni caso tenuto maggiormente in considerazione dalle corti di merito è stato quello dell'anzianità di servizio.

* * *

Scorcelli, Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1