

► Normativa

NORMATIVA

**Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 - Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese**

Il Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87 (c.d. “Decreto Dignità”) contenente “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 13 luglio ed è entrato in vigore il 14 luglio 2018.

Il provvedimento (agli articoli 1, 2 e 3) modifica significativamente la disciplina del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato ed alla somministrazione e interviene anche sul Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (c.d. “tutele crescenti”).

Ai sensi dell’articolo 1, comma 2, del Decreto Legge, le nuove disposizioni sul rapporto di lavoro a termine si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del provvedimento (e cioè successivamente al 14 luglio 2018), nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a termine in corso alla medesima data.

Le nuove previsioni, per contro, non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione.

Di seguito, in sintesi, le principali novità.

\* \* \*

*Articolo 1*

*“Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato”*

**1. Riduzione della durata complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato e reintroduzione delle causali.**

L’articolo 1, rubricato “*Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*”, al comma 1, lettera *a*), reca modifiche all’articolo 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

In particolare la norma prevede che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può tuttavia avere durata superiore, in ogni caso non eccedente i 24 mesi (in luogo degli attuali 36) solo a fronte di particolari esigenze (non richieste dalla normativa previgente) da indicarsi nel contratto, e cioè a fronte di:

- a) *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività del datore di lavoro, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori”;*
- b) *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria”.*

La necessità di apporre le suddette causali al contratto a termine tuttavia non ricorre per i primi 12 mesi di durata del rapporto, anche nel caso in cui la durata del primo contratto sia inferiore a tale limite e lo stesso sia successivamente prorogato entro il limite annuale.

Il nuovo comma 01 dell’articolo 21 Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (come modificato dal Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87) stabilisce infatti che *“(…) Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1.”*

L’obbligo della causale non è previsto per i soli contratti a termine per attività stagionali.

Quanto alla possibilità di prorogare la durata del contratto, il provvedimento riduce per tutti i contratti il numero delle proroghe di uno stesso contratto dalle attuali 5 a 4.

\*

Nel complesso, l’utilizzo del contratto a termine resta sostanzialmente “liberalizzato” per i rapporti di durata inferiore ai 12 mesi, mentre dovrà essere sostenuto dalle apposite ragioni giustificatrici (eccezion fatta per gli stagionali) di carattere sostitutivo e/o organizzativo qualora la durata iniziale del rapporto sia superiore ad un anno o sia successivamente prorogata oltre l’anno.

La formula utilizzata dal Governo per descrivere le condizioni che giustificano il ricorso ai contratti a tempo determinato sembra richiamare sostanzialmente i c.d. “picchi di attività”, tali da non consentire al datore di lavoro una loro gestione con la sola forza lavoro disponibile. Manca invece ogni cenno alle “esigenze tecniche o produttive”, cui faceva riferimento, prima del c.d. Jobs Act, il Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368.

In generale, rispetto alle causali originariamente previste dal Decreto del 2001 (poi abolite dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81) si segnala un irrigidimento delle condizioni atte a giustificare il ricorso al lavoro a termine. Gli “incrementi di attività” che possono legittimare l’apposizione del termine (o il rinnovo del contratto e/o la proroga dello stesso), oltre che “temporanei” e “non programmabili”, devono anche essere “significativi”, con tutta l’incertezza derivante dalle molteplici interpretazioni che la giurisprudenza potrà dare di tale aggettivo.

La causale dovrà, in ogni caso, essere specifica (*“L’atto scritto contiene (...) la specificazione delle esigenze”*), il che potrà facilmente aprire la strada a valutazioni di nullità della clausola appositiva del termine per genericità.

## **2. Innalzamento del termine per l’impugnazione del contratto a tempo determinato.**

L’articolo 1 del Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87 prevede anche un innalzamento del termine di impugnazione del contratto a tempo determinato, che passa dagli attuali 120 a 180 giorni.

\* \* \*

## Articolo 2

### *“Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro”*

L'articolo 2 del c.d. “Decreto Dignità” interviene a modificare la disciplina della somministrazione di lavoro a termine.

Per comprendere al meglio le novità introdotte dalla nuova regolamentazione, è necessario tratteggiare, sia pure in estrema sintesi, il precedente quadro normativo approntato dal legislatore del c.d. *Jobs Act* con il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

In particolare, l'articolo 34, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, su cui interviene il Decreto Legge, rimanda, per la disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato alla disciplina del contratto a termine *“per quanto compatibile”*.

L'apoditticità di tale rinvio era stata tuttavia temperata da una serie di esclusioni espresse, per cui - in base alla normativa previgente - ai rapporti di lavoro in somministrazione non trovavano applicazione:

- i. l'articolo 19, commi 1, 2 e 3, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (durata massima del rapporto; effetti sulla successione di rapporti a termine; stipulazione in sede protetta di un contratto aggiuntivo in deroga alla durata massima);
- ii. l'articolo 21 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (in materia di proroghe e rinnovi);
- iii. l'articolo 23 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (concernente il numero complessivo di contratti a tempo determinato);
- iv. l'articolo 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (che disciplina il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro).

Il citato articolo 2 del c.d. Decreto Dignità sostituisce il primo periodo dell'articolo 34, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 con una disposizione che, ribadito il principio generale a norma del quale *“in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III”* e, cioè, a quella dettata con riferimento al contratto a tempo determinato, riduce tuttavia le esclusioni ai soli articoli 23 e 24 (in materia di numero complessivo di contratti a termine e di diritto di precedenza).

Ne consegue che ai rapporti di somministrazione a termine troveranno applicazione anche l'articolo 19, commi 1, 2 e 3 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81. Pertanto:

- i. ai rapporti di somministrazione a tempo determinato sarà necessario apporre la clausola recante le condizioni giustificatrici, nel caso in cui il termine sia superiore a 12 mesi;
- ii. tali rapporti non potranno in ogni caso avere durata complessiva superiore a 24 mesi;

#### **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

- iii. le parti potranno eventualmente stipulare un ulteriore contratto in sede protetta, oltre il tetto massimo dei 24 mesi.

\* \* \*

### Articolo 3

#### *Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato*

#### 1) **Articolo 3, comma 1: Indennità di licenziamento ingiustificato**

L'articolo 3, comma 1, del Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87 apporta modifiche al Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (c.d. "tutele crescenti").

In particolare, il Legislatore innalza il tetto minimo e massimo dell'indennità prevista dall'articolo 3, comma 1, del suddetto Decreto Legislativo, dovuta al lavoratore nel caso in cui *"risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa"*.

Fino al 13 luglio 2018, tale indennità era pari (per i datori di lavoro integranti il requisito dimensionale di cui all'articolo 18, commi 8 e 9, della Legge n. 300/1970, c.d. "Statuto dei Lavoratori", vale a dire le imprese che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva e/o più di 60 sul territorio nazionale) a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

La disposizione in esame aumenta le predette soglie, che passano appunto da un minimo di 6 mensilità ad un massimo di 36 mensilità.

Tale aumento si ripercuote anche sulla disciplina applicabile alle c.d. "piccole imprese" (vale a dire quelle che non superano la predetta soglia dimensionale). Per queste ultime quindi, in virtù della modifica, la misura minima dell'indennità risarcitoria nel caso di licenziamento illegittimo passa a 3 mensilità (invece delle attuali 2), restando per contro invariato il massimo.

Le predette tutele continueranno a trovare applicazione solo con riferimento ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (e cioè a partire dal 7 marzo 2015), mentre ai dipendenti già in forza a tale data continuerà a trovare applicazione il vecchio articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. "Legge Fornero").

Inoltre, ferme restando le nuove soglie (minime e massime), l'ammontare dell'indennizzo spettante ai lavoratori continuerà ad essere automaticamente determinato dal giudice in relazione all'anzianità di servizio del dipendente.

L'impatto pratico immediato si avrà senz'altro sui licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori con un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, i quali otterranno, in caso di illegittimità del licenziamento, un'indennità risarcitoria di 6 mensilità in luogo delle 4 originariamente previste.

L'incremento del tetto massimo, invece, pur essendo significativo, non avrà, almeno per ora, un impatto rilevante: per ottenere

#### **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

un'indennità risarcitoria in misura pari a 36 mensilità occorrerà infatti avere un'anzianità di servizio pari a 18 anni (il che potrà avvenire solo a partire dal 2033, posto che le c.d. "tutele crescenti" si applicano, come detto, solo con riferimento ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015).

**2) Articolo 3, comma 2: Incremento contribuzione contratto a tempo determinato**

Infine, l'articolo 3, comma 2, del c.d. "Decreto Dignità" prevede, sia per il contratto di lavoro a termine che per la somministrazione a tempo determinato, un aumento del contributo addizionale a carico del datore di lavoro, attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, introdotto dall'articolo 2, comma 28, della Legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. "Legge Fornero").

Tale contributo viene appunto aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (anche in somministrazione), passando cioè all'1,9%.

Il contributo in questione è destinato a finanziare la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. "NASpi"), ossia l'indennità mensile di disoccupazione avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione.

\* \* \*

**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