

Diritto del Lavoro

Decreto Dignità: come cambia la disciplina del contratto a termine, della somministrazione di lavoro e del contratto a tutele crescenti

18 luglio 2018

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, nella seduta del 2 luglio 2018, il c.d. Decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018 n.87 recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” - Gazz. Uff., 13 luglio 2018, n. 161), che è entrato in vigore lo scorso 14 luglio 2018.

Il Parlamento avrà, a partire dalla pubblicazione, 60 giorni di tempo per convertirlo in legge e, se del caso, modificarlo in fase di conversione.

In ogni caso, a partire dallo scorso 14 luglio, le norme del Decreto Dignità sono immediatamente efficaci.

Dal punto di vista giuslavoristico, il Decreto interviene sulla disciplina del contratto a termine, della somministrazione di lavoro e del contratto a tutele crescenti.

Contratto a tempo determinato

Il Decreto modifica gli artt. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015.

La durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato scende da 36 a 24 mesi, comprensivi di proroghe o rinnovi.

Le proroghe possibili scendono da 5 a 4.

La principale novità riguarda la reintroduzione delle causali giustificative che devono essere indicate nel contratto di lavoro a tempo determinato qualora la sua durata superi 12 mesi oppure in caso di proroga o rinnovo del contratto oltre i 12 mesi.

Le causali sono:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili della attività ordinaria.

La formulazione delle causali è più rigida rispetto a quella di cui al d.lgs. 6 settembre 2001,

n. 368 – vale a dire la normativa che ha disciplinato per molti anni il contratto a termine prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, il c.d. “Codice dei contratti” introdotto dal Jobs Act - in base al quale il termine poteva essere apposto al contratto “*a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*”.

La scelta del decreto Dignità è, dunque, quella di prevedere delle causali tassative in cui vengono inseriti dei concetti assenti nella previgente disciplina in materia di causali quali *la estraneità alla ordinaria attività* e *la non programmabilità dell'esigenza temporanea* che rende necessaria l'apposizione del termine al contratto.

La maggiore specificità e tassatività delle causali non potrà che condurre ad un controllo più penetrante da parte del Giudice sulla effettiva sussistenza delle causali indicate nel contratto e quindi, in ultima analisi, a un prevedibile aumento del contenzioso.

Highlights

Il cosiddetto regime di “acausalità” del contratto a termine (nel quale non è necessario indicare il motivo per il ricorso a questo tipo di contratto) resta solo per i contratti di durata massima pari a 12 mesi e per i contratti a termine stipulati nell’ambito delle attività stagionali. Il Decreto dispone, infatti, che *“i contratti per attività stagionali (...) possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1”* ovvero, delle causali.

I contratti per attività stagionali sono esonerati, altresì, dal rispetto del limite massimo di durata di 24 mesi e del numero di proroghe.

Inoltre viene allungato il termine entro cui il lavoratore può impugnare il contratto a termine che passa da 120 a 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Il contratto a termine e la somministrazione a tempo determinato diventano, anche, più costosi per il datore di lavoro in quanto il Decreto dispone un aggravio contributivo pari a 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in

somministrazione. Tale onere contributivo ulteriore è destinato al finanziamento della Naspi, ossia la indennità universale di disoccupazione introdotta dal Jobs Act che viene erogata dall’Inps ai lavoratori in caso di perdita involontaria dell’occupazione.

Dal punto di vista del diritto intertemporale, il Decreto prevede che la nuova disciplina trovi applicazione solo nei confronti dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all’entrata in vigore del Decreto nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del Decreto stesso.

Inoltre, le nuove norme che disciplinano il contratto a termine non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto.

Somministrazione di lavoro

La principale novità introdotta con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato attiene al fatto che, per effetto del decreto,

a tale tipologia contrattuale si applica integralmente la disciplina del contratto a termine con la conseguente applicazione dei nuovi limiti di durata, del numero massimo di proroghe e della necessità di indicare la causale in caso di contratto avente durata superiore a 12 mesi oppure in caso di rinnovo del contratto oltre i 12 mesi.

Le uniche disposizioni relative al contratto a termine che continuano a non applicarsi alla somministrazione a tempo determinato attono ai limiti relativi al numero complessivo dei contratti a termine (art. 23, D.Lgs. n. 81/2015) e ai c.d. diritti di precedenza (art.24, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta, invece, confermata la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), nonostante si fossero diffuse voci circa la volontà dell’esecutivo di abrogare tale tipologia contrattuale.

Contratto a tutele crescenti

Per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 con contratto “a tutele crescenti” di cui al d.lgs. n. 23/2015, cambia l’ammontare dell’indennità risarcitoria che il datore di

Highlights

lavoro può essere condannato a pagare in caso di licenziamento illegittimo.

Nella precedente versione l'ammontare delle indennità era pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

Con la modifica introdotta dal Decreto Dignità l'ammontare delle indennità sarà pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità.

L'obiettivo perseguito dal Governo è la riduzione della precarietà nei rapporti di lavoro e l'affermazione della centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei confronti del quale il contratto a termine dovrebbe, nelle intenzioni dell'esecutivo, rappresentare un'eccezione a fronte di esigenze temporanee specificamente indicate.

Nello stesso senso si muove l'innalzamento dell'indennità a cui può avere diritto il dipendente illegittimamente licenziato.

Il rischio è, tuttavia, il ritorno ad un irrigidimento del mercato del lavoro e ad un forte contenzioso soprattutto con riferimento alle causali giustificative che, nel vecchio D.Lgs. n. 368/2001, avevano dato

seguito ad un vastissimo contenzioso innanzi ai Giudici del Lavoro.

Nell'iter parlamentare volto alla conversione in legge del Decreto è presumibile che saranno proposti numerosi emendamenti. In base al dibattito attuale è dato attendersi un possibile inserimento nel Decreto dei voucher, che verrebbero reintrodotti nei settori agricolo e turistico dopo l'abolizione disposta dal D.L. 17 marzo 2017, n. 50 conv. In Legge 20 aprile 2017 n. 49.

Ughi e Nunziante – Studio Legale