

#### Scuola di Alta Formazione in Diritto del Lavoro Sindacale e della Previdenza Sociale "Luca Boneschi"

# Il contratto a termine: disciplina ed evoluzione normativa

Avv. Michelangelo Salvagni

# Avvocati Giuslavoristi Italiani

## Principali fonti normative

- D.lgs. 368 del 2001
- Legge n. 247 del 2007
- Legge n. 133 del 2008
- Legge n. 183 del 2010
- Legge n. 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero)
- Decreto legge n. 76/2013, convertito in Legge 99 del 2013 (c.d. Decreto Giovannini durante Governo Letta)
- Decreto legge n. 34 del 2014, convertito in Legge 78/14 (c.d. Decreto Poletti)
- D.lgs. n. 23 del 2015 disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti decreto attuativo della Legge Delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act)
- D.lgs. n. 81 del 2015 disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni decreto attuativo della Legge Delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act)
- Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)
- Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018



## D.lgs. 368 del 2001

#### Art. 1. Apposizione del termine.

- 1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di **ragioni di carattere tecnico**, **produttivo**, **organizzativo o sostitutivo**.
- 2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
- 3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- 4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.



## Fonti normative

## Legge n. 247 del 2007

- durata massima del contratto e tempo determinato, stabilita in 36 mesi (ossia l'art. 5, comma 4 bis) con il riferimento a mansioni equivalenti;
- introduzione del comma 01, secondo cui il "contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

#### Legge n. 133 del 2008

Introduce, all'art. 1, comma 1, del D.lgs 368/01 il riferimento all'ordinaria attività aziendale, affermando che l'apposizione di un termine è consentita a "fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività aziendale"

Secondo alcuni autori questa modifica avrebbe risolto la questione per cui il presupposto del motivo posto alla base del contratto a termine dovesse essere un'ipotesi eccezionale o temporanea.



## Legge n. 183 del 2010

Per quanto riguarda il regime delle **decadenze e sanzioni**, stabilisce:

- ➤ per le **decadenze**, l'art. 32, comma 4, estende quanto previsto dal comma 1, in materia di licenziamenti, per i contratti a termine e, quindi, l'impugnativa entro 60 giorni dalla scadenza del termine e il termine successivo di 270 giorni per il deposito in cancelleria del ricorso;
- ➤ **sanzioni**: in caso di conversione, stabilisce un'indennità omnicomprensiva disciplinata dall'art. 32, comma 5, secondo cui "nei casi di conversione del contratto a tempo determinato il Giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella Legge 604/66, art. 8".



# Fonti normative

#### Legge n. 92 del 2012

(c.d. Legge Fornero)

Decreto legge n. 76/2013 convertito in Legge n. 99 del 2013

(c.d. Decreto Giovannini durante Governo Letta)

Decreto legge n. 34 del 2014, convertito in Legge 78/14

(c.d. Decreto Poletti)

#### IL CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE

Il legislatore nel periodo compreso **dal 2012 al 2014**, e poi in ultimo con il **jobs act** (2015), ha posto in essere un percorso graduale di **liberalizzazione** del contratto a tempo determinato modificando il D.lgs. 368/01, ove la principale novità è stata sicuramente la previsione della **acausalità** termine che:

- dapprima è stata limitata al **primo contratto** (L. 92/2012 e DL 76/2013),
- in seguito, nel 2014 (DL 34/14), e poi nel 2015 (si veda art. 19 del D.lgs. n. 81/15), totalmente liberalizzata in quanto è stato stabilito che si possano stipulare contratti a termine senza causale anche successivi al primo, quindi per qualsiasi ragione, con l'unico limite di durata dei 36 mesi.



# Compatibilità del contratto a termine acausale con la disciplina comunitaria

(Direttiva 1999/70/CE e Accordo Quadro)

#### Le ragioni obiettive

- Prevede al **considerando n.** 7 «l'utilizzazione di contratti a termine basata su **ragioni oggettive** è un modo di prevenire abusi».
- > Clausola n. 1 dispone che obiettivo dell'Accordo è:
  - ✓ migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del **principio di non discriminazione**
  - ✓ creare un quadro normativo per la **prevenzione degli abusi** derivanti dall'utilizzo di una **successione di contratti** o rapporti di lavoro a tempo determinato



# Compatibilità del contratto a termine acausale con la disciplina comunitaria

(Direttiva 1999/70/CE e Accordo Quadro)

#### Le ragioni obiettive

- ➤ Nella **Clausola n. 5** dispone che «per prevenire gli abusi derivanti dalla successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato gli Stati membri dovranno introdurre (in assenza di norme in tal senso) una o più misure relative a:
  - ✓ **ragioni obiettive** per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti
  - ✓ la **durata massima** totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi
  - ✓ il **numero dei rinnovi** dei suddetti contratti o rapporti



#### Il limite temporale di 36 mesi quale requisito per evitare gli abusi previsti dalla disciplina comunitaria

Si è sostenuto in **dottrina** che la **Direttiva e l'Accordo** non prevedono in realtà un obbligo di previsione della causale al contratto a tempo determinato iniziale ma, semmai, solo al rinnovo, ciò per prevenire gli abusi dall'utilizzo di una successione di contratti a termine.

In merito, la **dottrina** ha affermato che il legislatore italiano, pur non prevedendo la causale sia per il primo contratto che per i rinnovi, **non ha violato i principi della Direttiva e dell'Accordo** in quanto sia il D.L. n. 34/2014 sia il D.lgs. 81/15 hanno stabilito, al fine di evitare gli abusi, **un limite temporale (36 mesi)** il cui superamento comporta, quale sanzione efficace, la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.



#### Legge 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero)

Introduce la **prima ipotesi** di contratto a **termine acausale** e le seguenti novità:

- ➢ art. 1. bis, D.lgs. 368/01, nel caso di primo rapporto a tempo determinato stabilisce: «il requisito di cui al comma 1 (ossia «l'apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività aziendale») non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4, dell'art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276» (comma 1 bis, inserito dall'art. 1, comma 9, lett. b) della legge 28 giugno 2012, n. 92);
- rimangono le causali del D.lgs. 368/2001, nel caso in cui **non** si tratti di primo rapporto a tempo determinato tra le parti.



#### Fonti normative

#### Legge 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero)

- ➢ ipotesi di contratti a termine acausali vengono rimandate ai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazione Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; le OO.SS possono prevedere contratti a termine acausali nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, comma 3, del D.lgs. 368/01 (ragioni espressamente indicate dalla stessa Legge 92/12), tra le quali ad es. avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, ecc., deroga però che deve rispettare il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva;
- > non prorogabilità del contratto a termine acausale (art. 4, comma 2 bis, D.lgs. 368/01);
- > intervalli di tempo tra un contratto a termine e il successivo, vengono aumentati:
  - ✓ 60 giorni (prima 10 giorni, con art. 5, comma 3, D.lgs. 386/01), per contratto a termine inferiore a 6 mesi
    e
  - ✓ 90 giorni (prima 20 giorni, con art. 5, comma 3, D.lgs. 386/01) per contratto a termine superiore a 6 mesi;
- > aumento del termine di impugnazione stragiudiziale dei contratti a termine da 60 a 120 giorni e riduzione del termine di impugnazione giudiziale da 270 a 180 giorni.



#### Circolare Ministero del Lavoro del 18 luglio 2012

Ha risolto alcuni dubbi interpretativi sulla questione su cosa si intendesse per "primo rapporto a tempo determinato", ipotesi disciplinata dall'art. 1, comma 1 bis, D.lgs n. 368/01 (inserito dalla Legge Fornero), considerando impeditivo qualunque precedente contratto di lavoro di tipo subordinato, come ad esempio il rapporto di somministrazione a termine, ove era stata già sperimentata la capacità e personalità del dipendente.

In linea di principio, non erano preclusive della stipulazione di un contratto a termine acausale altre tipologie contrattuali come ad es. il contratto di lavoro a progetto, le collaborazione occasionale o le partite iva, purché non mascherassero rapporti di lavoro subordinato.



#### Decreto legge n. 76/2013 convertito in Legge 99 del 2013

(cosiddetto Decreto Giovannini durante Governo Letta)

Ha sostituito il testo dell'art. 1, comma 1 bis, del D.lgs. 368/01, introdotto dalla riforma Fornero, prevedendo le seguenti modifiche:

> prorogabilità del contratto a termine acausale nel rispetto del limite di durata massima complessiva di 12 mesi;

previsioni di altre **ipotesi di acausalità individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.



#### Decreto legge n. 76/2013 convertito in Legge 99 del 2013

(cosiddetto Decreto Giovannini durante Governo Letta)

- In concreto risolve la questione della **proroga** del contratto a termine che non era consentita dalla Legge Fornero (che ha introdotto all'art. 4, d.lgs. 368/01 il comma 2, bis, secondo cui infatti "il contratto a tempo determinato di cui all'art. 1, comma 1 bis, non può essere oggetto di proroga") ed è invece **ammessa per una sola volta e sempre entro i 12 mesi del contratto a termine acausale** (abrogando così l'art. 4, comma 2 bis del d.lgs. 368/01);
- Affida alle parti sociali una sorta di "delega in bianco" al fine di derogare la disciplina della materia sui contratti a termine; in breve rimette alla contrattazione collettiva ulteriori ipotesi di acausalità. Tuttavia, visto che si tratta sempre di contratti a termine acausali e che prescindono da una specifica ragione, la contrattazione collettiva, più che introdurre nuove ipotesi, poteva incidere sui requisiti richiesti, ammettendo anche:
  - ✓ contratti acausali che non fossero i primi tra le medesime parti;
  - ✓ prevedendo ad es. periodi di durata più lunghi o più brevi;
  - ✓ proroghe ulteriori;
  - ✓ oppure riguardare particolari settori produttivi o determinate mansioni;



#### Decreto legge n. 76/2013 convertito in Legge 99 del 2013

(cosiddetto Decreto Giovannini durante Governo Letta)

- > nel rimandare alla contrattazione collettiva ulteriori ipotesi di acausalità, elimina poi sia la possibilità di ricondurre le ipotesi di acausalità a quei processi organizzativi previsti dalla legge Fornero sia il limite del 6%;
- > non modifica la necessità di indicare le causali di cui all'art.1 del D.lgs. 368/2001, nel caso in cui non si tratti di primo rapporto a tempo determinato tra le parti;
- interviene anche sugli **intervalli di tempo** tra un contratto a termine e il successivo, **ridotti:** 
  - ✓ a **10 giorni** (prima 60 giorni, con modifica legge Fornero) per contratto a termine **inferiore a 6 mesi**
  - ✓ e 20 giorni (prima 90 giorni, con modifica Fornero) per contratto a termine superiore a 6 mesi



#### Decreto legge n. 34 del 2014, convertito in Legge 78/14

(c.d. Decreto Poletti)

- ➢ elimina definitivamente la necessità di legare l'assunzione a termine ad una ragione oggettiva o soggettiva qualsiasi (ossia le causali del contratto a termine), stabilendo che il contratto può essere stipulato senza l'indicazione di alcuna causale per il complessivo periodo di 36 mesi;
- ➤ introduce un limite di durata massima per il primo contratto di lavoro a termine pari a 36 mesi;
- prorogabilità del contratto a termine sino ad un massimo di 5 proroghe nell'arco dei complessivi 36 mesi;



#### Decreto legge n. 34 del 2014, convertito in Legge 78/14

(c.d. Decreto Poletti)

- ➢ introduce il limite percentuale alle assunzioni a termine di origine legale, ossia il 20 % dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, prevedendo in caso di superamento l'applicazione di una sanzione amministrativa; la norma lasciava salva diversa previsione di percentuale prevista dai contratti collettivi nazionali; si è discusso in dottrina se in caso di superamento di tale limite legale, potesse anche applicarsi anche la sanzione civilistica della conversione;
- > modifica la fattispecie del **diritto di precedenza**, già previsto dall'art. 5, comma 4 quater e sexies del d.lgs. 368/01



#### Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015

Art. 1, comma 2:

le disposizione di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

#### Decreto Legislativo n. 81 del 2015

Realizza una riorganizzazione della disciplina del lavoro a termine inserendola integralmente negli articoli da 19 a 29, prevedendo nel medesimo testo anche le norme su decadenza e indennità, in precedenza disciplinate dall'art. 32, L. 183/2010.



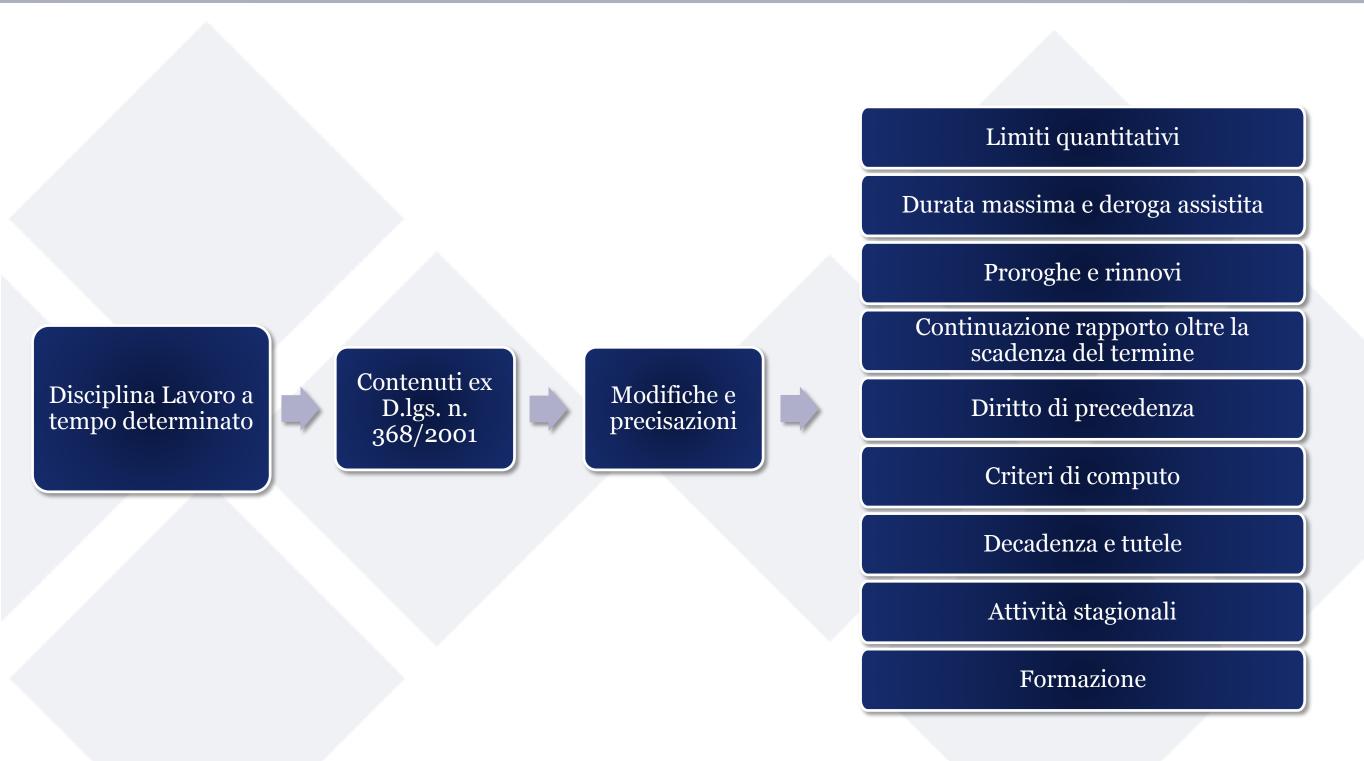
#### Decreto Legislativo n. 81 del 2015

#### **NOVITÀ**

- > **abrogata** la disciplina sui **servizi postali e aeroport**uali ex art. 2 D.Lgs. n. 368/2001, a partire dal 1° gennaio 2017;
- ➢ nell'art. 1 vengono trattati insieme apposizione del termine e durata massima sia del primo contratto che in caso di successione (la durata massima di 36 mesi del primo contratto a termine è stata introdotta dal D.L. n. 34/2014 che ha previsto − come confermato anche da D.lgs. n. 81/15 − che è utile ai fini del calcolo dei 36 mesi anche l'eventuale contratto di somministrazione a termine che sia inserito in una successione di contratti a termine);
- ➤ viene prevista la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine oltre il termine di 36 mesi davanti alla DTL ma in questo caso la durata è predeterminata dalla legge (ossia 12 mesi) e non più lasciata alla contrattazione collettiva.



## Novità Decreto Legislativo 81 del 2015





#### Limiti quantitativi (art. 23)

**20**% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa disposizione dei CCNL, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU (cfr. art. 23, co. 1 e 51 D.lgs. 81/2015)

## **Sanzioni** (art. 23, co. 4)

#### SOLO SANZIONI AMMINISTRATIVE

- > Esclusa la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
- > Per ciascun lavoratore:
  - ✓ sanzione pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg. se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite % non è superiore a 1
  - ✓ sanzione pari al 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg. se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite % è superiore a 1



#### Esenzioni (art. 23, co. 2)

Limiti quantitativi legali o disciplinati dai CCNL non trovano applicazione rispetto ai contratti a tempo determinato conclusi:

- > nella **fase di avvio di nuova attività**, per i periodi definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici
- ➢ da imprese start up innovative per un periodo di 4 anni dalla costituzione della Società (art. 25, co. 2 e 3, D.L. 179/2012, conv. L. 221/2012) ovvero per un periodo più limitato per le Società già costituite (art. 25, co. 3, D.L. 179/2012, conv. L. 221/2012)
- > **svolgimento di attività stagionali** per specifici spettacoli i programmi radio/TV
- > per **sostituzione** di lavoratori assenti
- > con lavoratori di età superiore a 50 anni



#### Durata massima

## Durata massima (art. 19, co. 2)

- > Non superiore a 36 mesi, salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva.
- > Si calcolano rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra stesso datore e stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti.
- ➤ I contratti devono essere conclusi per lo **svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale** e indipendentemente dal periodo di interruzione tra un contratto e l'altro (non più come in precedenza per mansioni equivalenti)
- Ai fini del **computo dei 36 mesi** si tiene conto di **periodi di missione** aventi ad oggetto **mansioni di pari livello e categoria legale** svolte tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a termine.
- Superato il limite di 36 mesi per effetto di un unico contratto o per successione di contratti, trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento





## Deroga assistita (art. 19, co. 3)

- Dopo i 36 mesi, possibilità di stipula di un ulteriore contratto presso la DTL competente per territorio per una durata massima pari a 12 mesi
- Non è più obbligatoria l'assistenza di un rappresentante sindacale per l'ulteriore contratto dopo la scadenza del limite massimo di 36 mesi
- Mancato rispetto della procedura, nonché superamento termine di 36 mesi comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione



# Proroghe e rinnovi

#### Proroghe (art. 21, co. 1)

#### **Presupposti**

- > consenso del lavoratore;
- > durata iniziale del contratto inferiore a 36 mesi;
- > proroga consentita per un massimo di 5 volte nel limite di complessivi 36 mesi.

Qualora il numero delle proroghe sia **superiore a 5**, il contratto è da considerarsi a tempo indeterminato a decorrere dalla **data di decorrenza della sesta proroga**.

## Rinnovi e intervalli temporali (art. 21, co.2)

tra un'assunzione e la successiva

Qualora il lavoratore sia assunto a tempo determinato:

- > 10 gg. dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi,
- > 20 gg. dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi,

il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.



#### Continuazione rapporto oltre scadenza

# Continuazione rapporto oltre la scadenza del termine (art. 22)

Se il rapporto di lavoro **continua dopo la scadenza del termine**, inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari a:

- > 20% fino al 10° giorno successivo;
- > 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22, co. 1).

#### Qualora il rapporto continui:

- > oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi,
- > oltre il **50° giorno** negli altri casi,

Il contratto si **trasforma** in contratto a termine indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 22, co. 2)



## Diritto di precedenza e criteri di computo

## Diritto di precedenza (art. 24)

- > Si configura per il lavoratore che ha prestato attività **per oltre 6 mesi** (art. 24, co. 1)
- ➤ Il lavoratore ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate **entro i successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate nel rapporto a termine (art. 24, co. 1)
- > Deve essere espressamente richiamato nell'atto di assunzione (art. 24, co. 4)
- Può essere esercitato **per iscritto entro 6 mesi** dalla data di cessazione del rapporto superiore a 6 mesi o entro **3 mesi**, in caso di attività stagionali (art. 24, co. 4)
- > Si **estingue** trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto

## Criteri di computo (art. 27)

Per il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compreso i dirigenti, impiegati **negli ultimi 2 anni** sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro

# Avvocati Giuslavoristi Italiani

#### Decadenze e tutele

#### Decadenza e tutele (art. 28)

#### **IMPUGNAZIONE**

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire **entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto** (art. 28, co. 1)

#### RISARCIMENTO DEL DANNO

- Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati all'art. 8, Legge 104/1966 (art. 28, co. 2)
- La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore **comprese le conseguenze retributive e contributive** relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 28, co. 2)
- In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal co. 2 è ridotto alla metà (art. 28, co. 3)



## Attività stagionali - Formazione

#### Attività stagionali

Vengono individuate, oltre che dai contratti collettivi, anche aziendali, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Non obbligatorietà del rispetto:

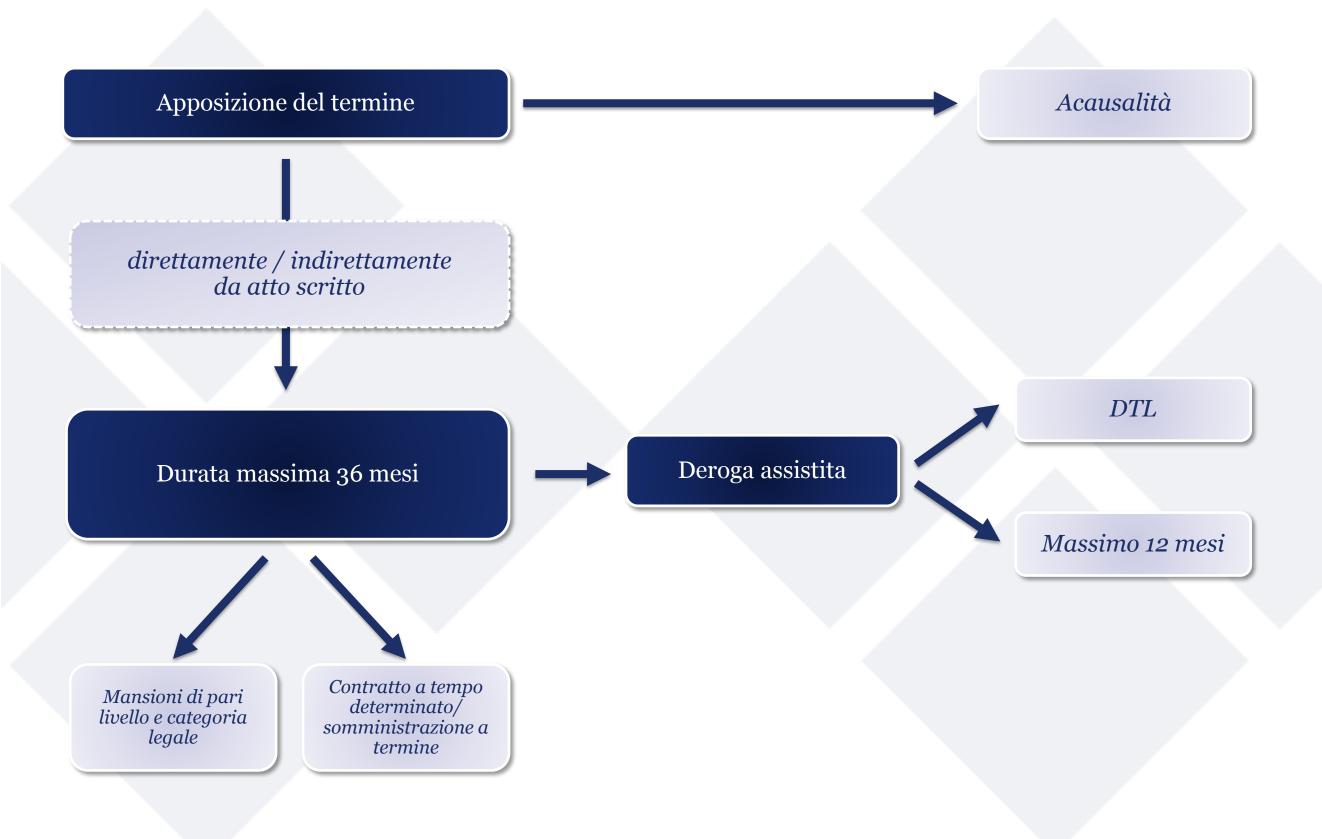
- degli intervalli temporali,
- > della durata massima,
- del limite del 20% o dei limiti quantitativi contrattuali.

#### Formazione (art. 26)

I **contratti collettivi** possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale

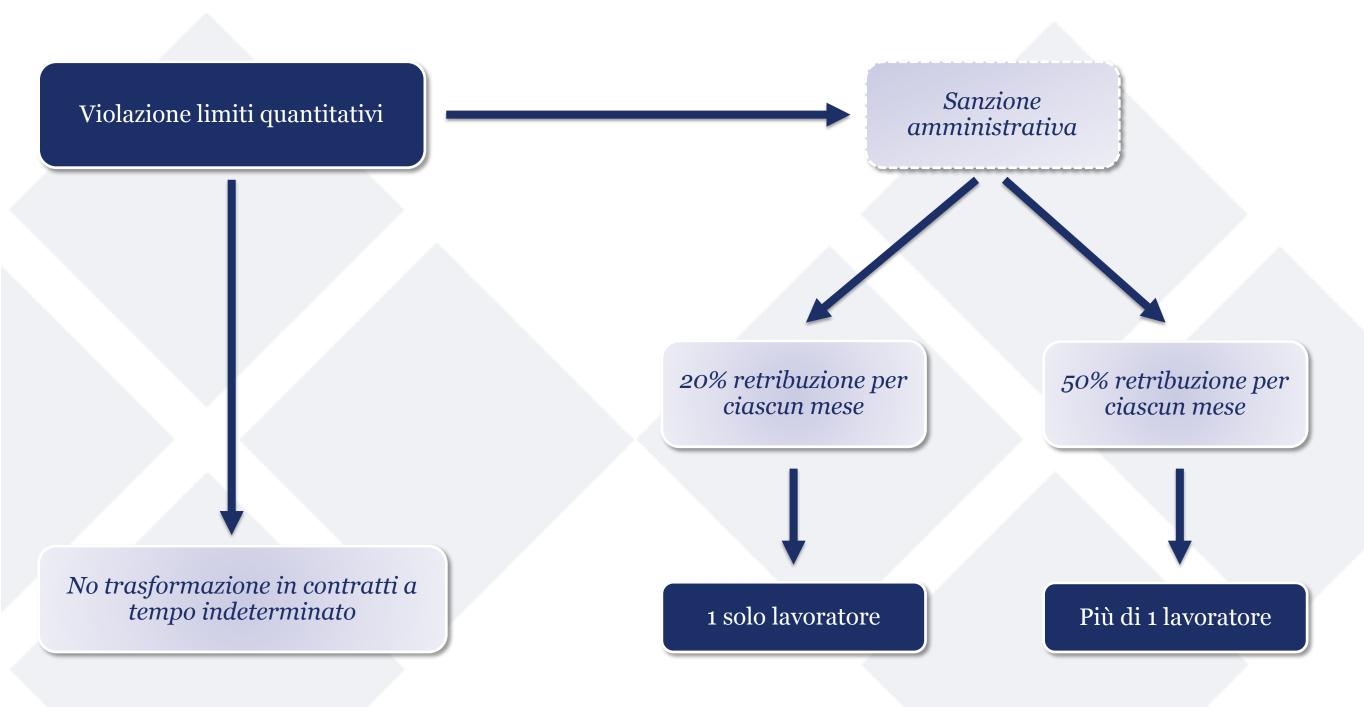


## Apposizione del termine e della durata





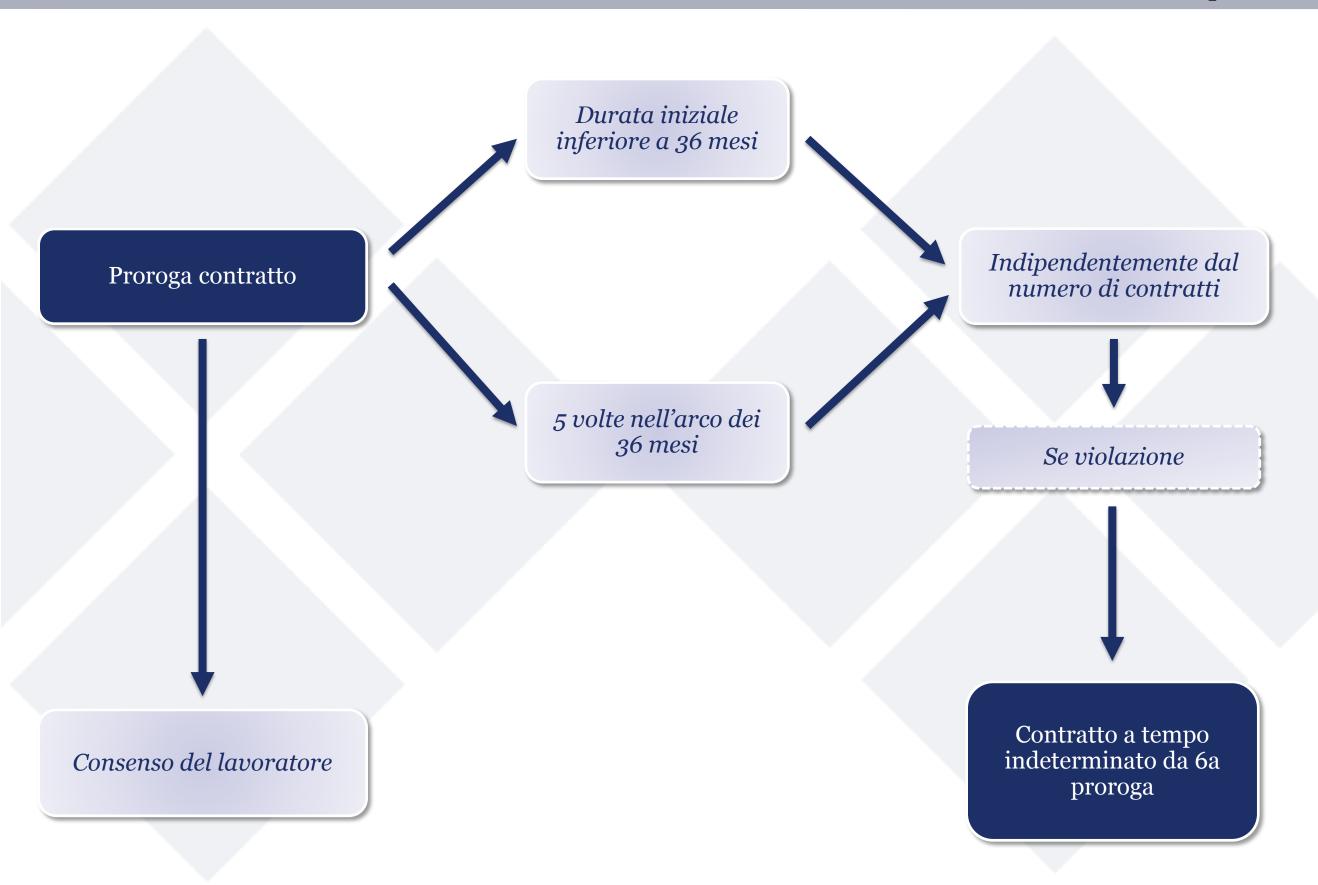
# Regime sanzionatorio







# Proroghe e rinnovi





# Contratti a tempo determinato: le novità del Decreto dignità

Il **7 agosto 2018**, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge n. 96 del 9 agosto 2018** di **conversione** del D.L. n. 87/2018 c.d. **Decreto Dignità**.

La principale novità apportate dal Decreto, è rappresentata dalla modifica dell'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/2015.

Il nuovo art. 19 prevede che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato "a-causale", possa avvenire **solo ed esclusivamente** per un periodo di durata **non superiore ai 12 mesi**.

La durata massima del contratto a tempo determinato si riduce a 24 mesi, contro i precedenti 36 mesi previsti dal Jobs Act.



#### Durata superiore ai 12 mesi e causali

In sede di **conversione al D.L. n. 87/2018**, è stato inserito il comma 1-bis dell'art. 1, il quale stabilisce che in caso di stipulazione di un contratto superiore ai 12 mesi in assenza di una delle causali giustificatrici previste dal comma 1 dell'art. 19, il contratto si trasforma in un contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

Il contratto a termine può avere una **durata superiore ai 12 mesi** solo in presenza delle seguenti causali:

- > Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività.
- > Ragioni sostitutive.
- Esigenze connesse ad **incrementi temporanei**, **significativi** e **non programmabili** della **attività ordinaria**.



#### Criticità relative alla formulazioni delle causali

Le formulazioni adoperate dal legislatore per stabilire le tipologie delle causali che giustificano il prolungamento del rapporto a termine oltre i 12 mesi risultano estremamente generiche prestando il fianco a possibili contenziosi essendo soggette a diverse interpretazioni giudiziali.

Ad esempio, per quanto riguarda le esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività.

- Quando l'esigenza è temporanea?
- > Come stabilire se ci sono **limiti temporali** di durata che rendono l'esigenza invece ordinaria ?
- > Con quali criteri si determina **l'oggettività di una esigenza** ?
- > Tale esigenza deve essere indicata nella causale in maniera e specifica ?



#### Criticità relative alla formulazioni delle causali

Ad esempio, per quanto riguarda le <u>esigenze</u> connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili della attività ordinaria:

- > Gli incrementi temporanei, significativi e non programmabili, devono sussistere **tutti insieme**?
- E' invece sufficiente **solo una delle condizi**oni per consentire la legittima stipula di un contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi?
- Come valutare quale sia **l'incremento significativo** e quello che non abbia tale caratteristica?
- > Come si valuta **l'incremento temporaneo**? Ci sono **limiti temporali** di durata?
- Le esigenze dovute ad es. al periodo dei **saldi** o a quelli **periodi di ferie** (estive, invernali, natalizie) si possono ritenere **non programmabili** visto che sono notorie e conosciute a priori dall'azienda sia in termini di **durata** che di **incremento del lavoro**?



#### Durata: i 24 mesi

Vale tuttavia sempre la previsione di cui al **comma 2 dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015**, che consente alla contrattazione collettiva, anche aziendale, alla luce dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015, di **derogare** al limite massimo dei 24 mesi.

Tale limite massimo può essere **derogato** anche con la stipula di un nuovo contratto a tempo determinato, della durata massima di **dodici mesi**, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio (c.d. "contratto assistito").

Il contratto a termine <u>non</u> può quindi avere una durata **superiore a ventiquattro mesi**, comprensiva di **proroghe** e/o per effetto di **più contratti**, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



### Fattispecie che riguardano il calcolo dei 24 mesi

- ➤ I **24 mesi** devono essere calcolati sommando anche i periodi di missione nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
- ➤ I **24 mesi** riguardano lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.
- Dai **24 mesi** sono escluse le attività stagionali.
- ➤ Nei **24 mesi** non sono sommabili i periodi di rapporto di lavoro a termine stipulati tra il lavoratore e le altre aziende che appartengono al medesimo gruppo imprenditoriale.



# «Contratto assistito» per il superamento del limite dei 24 mesi

Al raggiungimento del limite di durata massima dei 24 mesi, il datore può stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente ("contratto assistito").

#### In tal caso:

- > deve essere precisato che il contratto a tempo determinato si stipula ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015.
- > Il contratto, trattandosi di rinnovo, deve contenere **le causali** previste dal comma 1 dell'art. 19 (in tal senso si è espressa anche la Circolare n. 17 del 31.10.18).
- ➤ È possibile la stipula "**solo**" di un altro contratto a termine.
- > Il contratto "assistito", qualora stipulato per una durata inferiore a 12 mesi, non potrà essere prorogato né rinnovato.



#### **Proroghe**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente **prorogato**, sempre con il **consenso del lavoratore**, solo nel periodo massimo dei **12 mesi** (art. 21, c. 1), in caso contrario, la proroga dovrà essere sostenuta da una delle **ragioni** previste dal comma 1 dell'art. 19 (art. 21. c. 01).

Il numero massimo delle proroghe passa da 5 a 4 nell'arco dei 24 mesi (art. 21, c. 1).

Le **proroghe** effettuate durante i primi 12 mesi del rapporto **non devono prevedere le** causali (art. 21, c. 01).

La proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i dodici mesi.

Le proroghe, previste all'interno dei 24 mesi massimi di utilizzo, sono 4 a prescindere dal numero dei contratti a termine.

Il contratto a tempo determinato si considererà a tempo indeterminato a **partire dalla data di concorrenza della quinta proroga** (non più la sesta - art. 21, c. 1).



#### Rinnovi

L'art. 21 del D.lgs. 81/2015 è stato modificato mediante l'inserimento del comma 01 il quale statuisce che il contratto a termine può essere rinnovato solo in presenza di una delle causali previste dal comma 1 dell'art. 19.

Nelle ipotesi di **rinnovo**, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di **10 giorni**, se la durata del primo contratto è **inferiore ai 6 mesi**;
- > intervallo di **20 giorni**, se la durata del primo contratto è **superiore ai 6 mesi** (art. 21, c. 2).

Il rinnovo (stipula di un nuovo contratto) deve prevedere sempre la presenza di una delle causali indicate dal comma 1 dell'art. 19.

Il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la «trasformazione» del secondo contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (art. 21 c.2).

L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato.



#### Eccezioni al regime delle proroghe e rinnovi

Le nuove **ragioni giustificatrici** di proroghe e rinnovi, non trovano applicazione:

- per le attività stagionali;
- > per il personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale;
- > per le altre casistiche previste dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015;
- per le "start-up innovative" previste dall'art. 25 della Legge n. 221/2012 per il periodo di quattro anni dalla loro costituzione o per il "riproporzionamento" di tale periodo previsto dalla stessa norma per le società già costituite.



### Termine dell'impugnazione

L'art. 1 comma 1, lettera c) del D.L. n. 87/2018 ha ampliato i termini di impugnazione del contratto a tempo determinato, che passano da 120 a 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Il termine di **180 giorni** si applica esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dal **14 luglio 2018** (rinnovi compresi), nonché alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

Per i contratti stipulati prima, si applicano in termini di impugnazione previgenti 120 giorni.



### Limiti quantitativi

Ciascun datore di lavoro può stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato **non superiore al 20**% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato.

I **contratti collettivi**, anche territoriali e aziendali, hanno, comunque, la facoltà di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di assunzione sia con contratto a tempo determinato che con contratto di somministrazione a termine il numero dei lavoratori assunti con tali tipologie **non può eccedere complessivamente il 30**% dei lavoratori a tempo indeterminato.



### Violazione dei limiti quantitativi

In ipotesi di **violazione del limite percentuale**, la legge stabilisce solo **una sanzione amministrativa** – e non la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato a carico del datore di lavoro pari:

- ➤ al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza al predetto limite;
- > al 50% della retribuzione, qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza.



#### Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

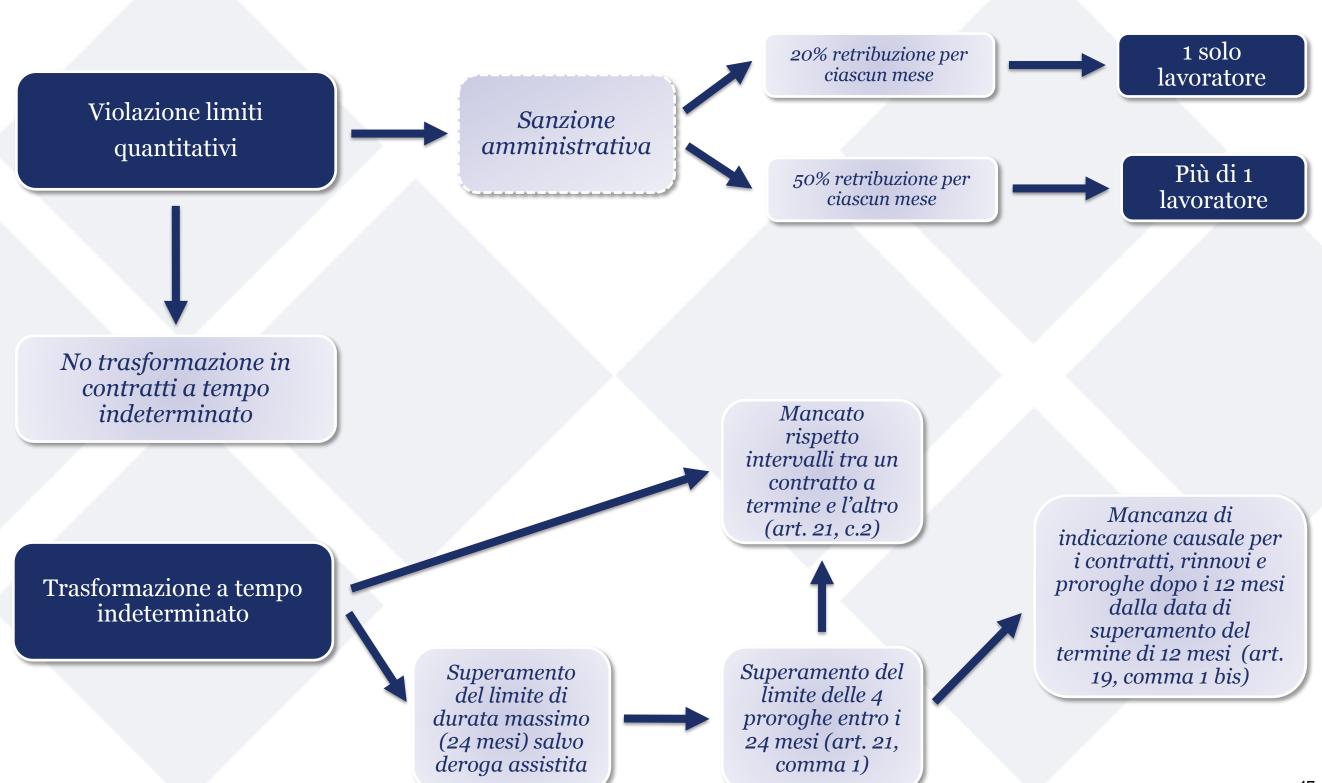
Tenta di risolvere alcuni dubbi interpretativi **Proroghe** e **Rinnovi** affermando:

- ➤ In tema di necessaria indicazione della **causale**, per un rapporto **superiore a 12 mesi**, in caso in cui il primo contratto sia per esempio di **10 mesi** e il datore intenda prorogarlo di altri **6 mesi**. In tal caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto <u>non ha superato i 12 mesi</u>, sarà necessario **indicare** nella **proroga le esigenze (causali)** di cui all'art. 19, comma 4, D.lgs. 81/2015.
- ➤ Per il **rinnovo**, anche se effettuato entro i primi 12 mesi dal primo contratto, è sempre richiesta **l'indicazione della causale**.
- ➤ Si ricade nella ipotesi di **rinnovo** qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente rapporto.



# Decreto dignità

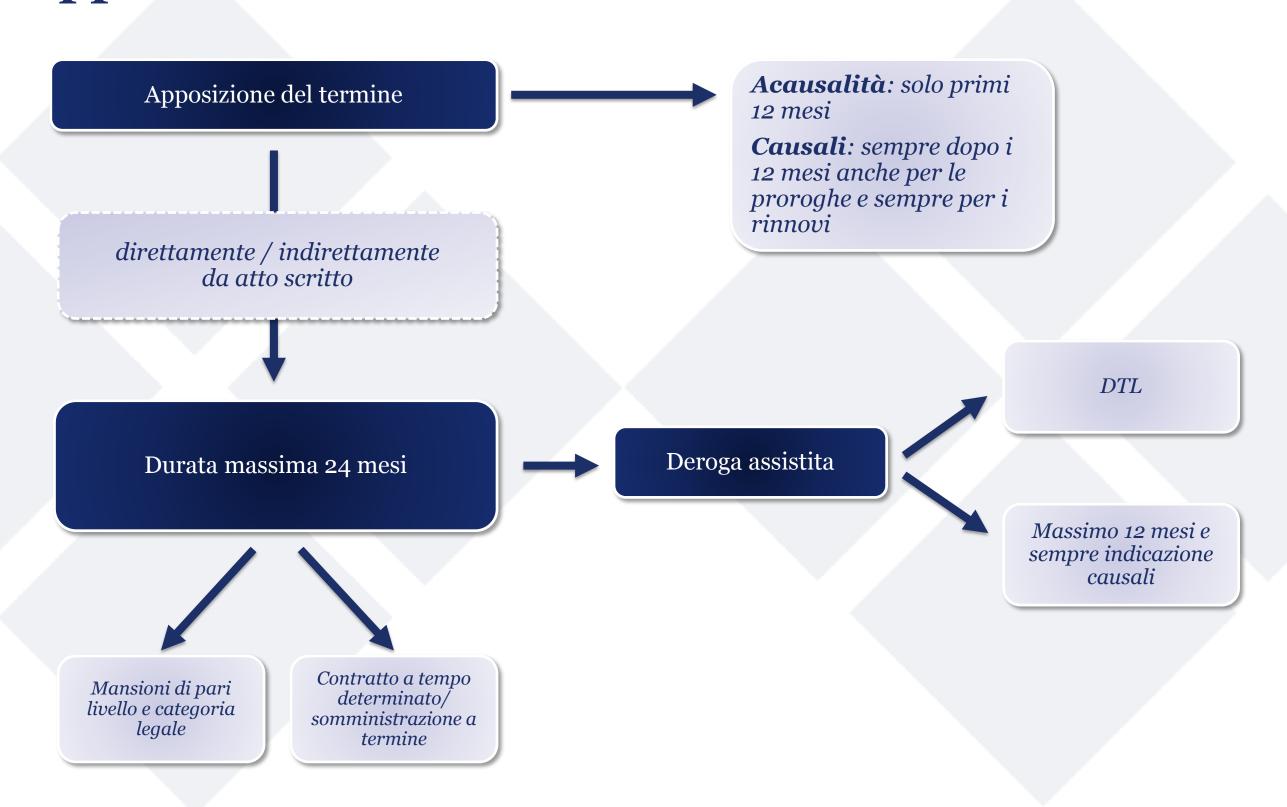
# Regime sanzionatorio





# Decreto dignità

#### Apposizione del termine e della durata







# Questioni interpretative su regime transitorio

Efficacia temporale del decreto legge e della legge di conversione

Il problema che si è posto immediatamente agli interpreti riguarda la questione di una diversa decorrenza delle norme previste:

- 1) dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, in vigore dal 14 luglio 2019;
- 2) dalla **legge di conversione 9 agosto 2018, n. 96**, che fissa la decorrenza delle norme dal **12 agosto 2019**.

L'art. 1. comma 2 della legge di conversione disciplina una sorta di regime transitorio stabilendo in realtà due norme diverse:

«le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (prima norma già presente nel testo originario del decreto legge e che opera già dal 14 luglio), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018 (seconda norma introdotta dalla legge di conversione con effetto dal 12 agosto)»





# Questioni interpretative su regime transitorio

Efficacia temporale del decreto legge e della legge di conversione

La **prima parte** dell'art. 1. comma 2, quindi differenzia i regimi per i contratti a termine stipulati **prima del 14 luglio** (per cui si applicherà il D.lgs. 81/15) e quelli sottoscritti dopo tale data per cui troveranno applicazione le norme del c.d. decreto dignità.

La **seconda parte** (che si applica dal 12 agosto) di tale norma prevede che solo dopo il 31 ottobre si applicheranno le nuove regole in materia di rinnovi e proroghe per i contratti a termine sottoscritti entro il 13 luglio 2018.

Secondo un'interpretazione della dottrina questa **seconda parte** della norma ha creato una sorta di **periodo di franchigia** per contratti stipulati prima del 13 luglio per i quali si può - **entro il 31 ottobre** - procedere a rinnovi e proroghe senza applicare le nuove regole del decreto dignità, ciò perché la legge di conversione (che entra in vigore dal 12 agosto) differisce al **1 novembre 2018** l'applicazione delle modifiche apportate dall'art. 1 comma 2 alle proroghe e ai rinnovi dei contratti a termine stipulati entro il 13 luglio 2018.



# Grazie per l'attenzione