

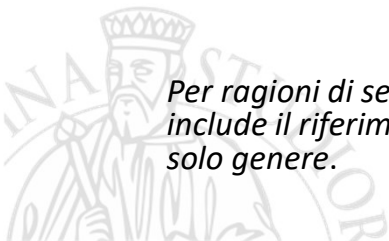


Corsi e ricorsi del diritto del lavoro
Firenze, 24 maggio 2019

Il contratto a termine dopo il “Decreto dignità”

Prof.ssa Maria Luisa Vallauri
Dipartimento di Scienze giuridiche
mlvallauri@unifi.it

Per ragioni di semplicità si assume la convenzione semantica in base alla quale l'utilizzo del termine al maschile include il riferimento al femminile. Ne consegue che l'eventuale l'impiego di termini al femminile identifica questo solo genere.





Una disciplina a termine...

l. n. 230/1962

l. n. 56/1987

Direttiva 70/1999/CE

d.lgs. n. 368/2001

l. n. 266/2005

l. n. 247/2007

l. n. 133/2008

l. n. 183/2010

l. n. 92/2012

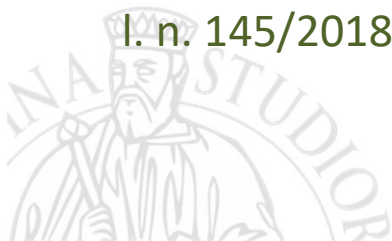
d.l. n. 76/2013

d.l. n. 34/2014

d.lgs. n. 81/2015 (artt. 19-29)

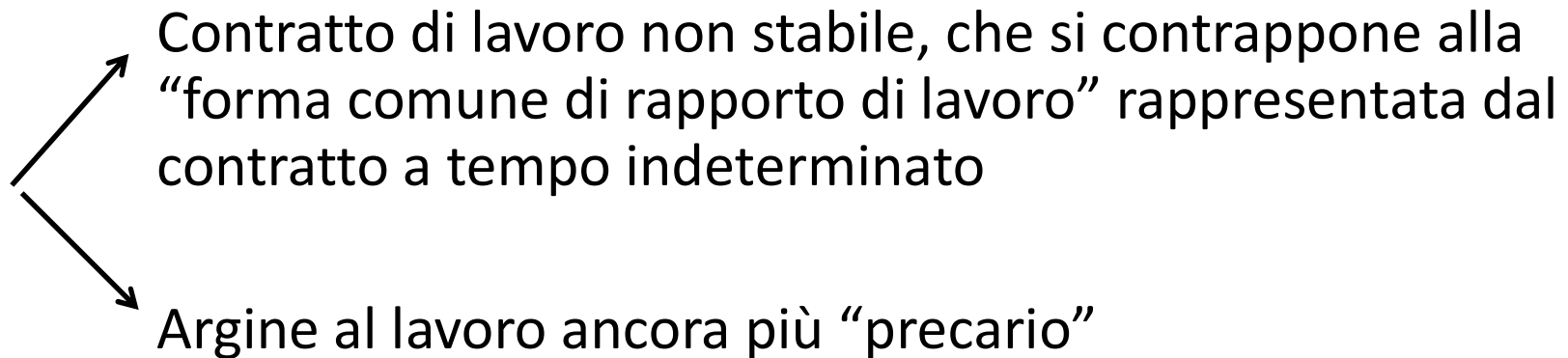
d.l. n. 87/2018 (Decreto dignità) conv. l. n. 96/2018

l. n. 145/2018 (L. di bilancio 2019)





Tensione fra due anime



Nella sua regolazione trasparente, di volta in volta, il punto di equilibrio fra le contrapposte istanze che animano il mercato del lavoro, flessibilità e sicurezza





Ratio della riforma

Contratto di Governo Lega-5stelle del 18 maggio 2018

“Particolare attenzione sarà rivolta al contrasto alla precarietà, causata anche dal Jobs Act per costruire rapporti di lavoro più stabili e consentire alle famiglie una programmazione più serena del loro futuro”

La direzione presa è quella di promuovere occupazione stabile attraverso una regolazione più stringente del contratto a termine



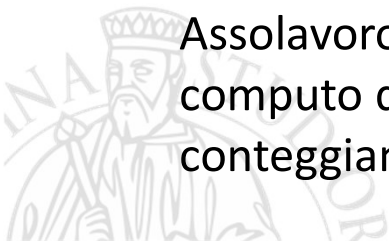


La durata massima

Prima novità: riduzione da 36 a **24 mesi** della durata massima del “*rapporto*” a termine che può intercorrere fra un lavoratore e un datore di lavoro per “lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale” (art. 19 co. 2; le mansioni da considerare sono quelle effettivamente svolte).

Ai fini del computo dei 24 mesi si considerano:

- contratti conclusi per “lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale”
- Periodi di interruzione
- proroghe
- periodi nei quali il lavoratore è inviato in “missione” con un contratto di somministrazione di lavoro, pur sempre per “lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale” (L. Fornero) (art. 19 co. 2)
- i rapporti precedenti all’entrata in vigore del Decreto dignità (v. però Intesa Assolavoro sindacati dicembre 2018: ai (soli) fini della disciplina *de qua*, nel computo dell’anzianità lavorativa antecedente il 1° gennaio 2019 si conteggiano al massimo 12 mesi nell’arco temporale di 5 anni)





Eccezioni ai limiti di durata massima:

a) hp previste dei contratti collettivi

La contrattazione collettiva può derogare al limite dei 24 mesi, ma solo nel caso di contratti successivi, non anche per il primo contratto che soggiace al sempre al limite suddetto (art. 19 co. 2)

Le clausole già presenti in ccl, che prevedano un limite superiore a 36 mesi (e dunque a 24) rimangono valide, ma devono fare i conti con la nuova regola che riguarda le causali per l'apposizione del termine ...

b) attività stagionali determinate con d.m.

c) un ulteriore contratto di 12 mesi può essere concluso presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (ulteriore rispetto ai 24 mesi o alla diversa durata massima fissata dalla ccl; v. nota Inl 7 febbraio 2019, n. 1214)





Inoltre...

Le novità introdotte dal Decreto dignità non trovano applicazione nei confronti:

- Pubbliche amministrazioni
- Università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa (l. di bilancio 2019, art. 1 co. 403 l. n. 145/2018)

A questi soggetti si applicano le regole previgenti (d.lgs. 81/2015 versione originaria: tetto massimo 36 mesi; assenza di causali; 5 proroghe)

Il Decreto dignità aggiunge alle previgenti esclusioni dall'ambito di applicazione delle regole sul contratto a termine (art. 29):

- i contratti a termine conclusi per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (l. n. 84/1994) (co. 2 lett. b)





Contrordine! Si torna alle causali...

Seconda novità: reinserimento della regola della causale

- del primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi (art. 19 co .1)
- di tutti rinnovi
 - anche quando complessivamente non si superano i dodici mesi
 - anche quando il contratto a termine segua una somministrazione (Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018, n. 17)
 - a condizione che siano disposti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale - altrimenti non si tratta di rinnovo, ma di un nuovo contratto che se è di durata inferiore a 12 mesi è acausale (art. 21 co. 01 primo periodo)
- delle proroghe successive al dodicesimo mese (art. 21 co. 01 secondo periodo)
- dell'ulteriore contratto di 12 mesi stipulabile dinnanzi all'Ispettorato del lavoro (Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018, n. 17)





Le condizioni per l'apposizione del termine sono individuate dall'art. 19 co. 1 riformulato dal Decreto dignità:

- a) “*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività*”
necessità di far fronte ad un'attività straordinaria, temporanea ed oggettiva, che genera un'esigenza di impiegare nuovi lavoratori (commessa eccezionale, produzione o lancio di un nuovo prodotto, ...)

Si può ricorrere alla giurisprudenza formatasi con riferimento alla precedente disciplina che qualificava come non ordinarie anche attività qualitativamente identiche a quella esercitata abitualmente, ma caratterizzate da un incremento particolarmente consistente in concomitanza di eventi isolati o eccezionali non affrontabili con la normale struttura organizzativa





a bis) ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori”

ovvero = oppure (congiunzione con valore disgiuntivo e non esplicativo come *ossia*)

della sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro (non è richiesta l'indicazione del nominativo del lavoratore o della lavoratrice sostituita; pare perciò esportabile la giurisprudenza formatasi sul d.lgs. 368/2001 che autorizzava “sostituzioni successive per scorrimento a catena”)





b) “esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria”

necessità di far fronte ad una variazione imprevista/imprevedibile (non programmabile) e temporanea e rilevante dell’attività ordinaria:
caratteristiche concorrenti non alternative

non esigenze stagionali, cicliche, escluse espressamente dalla nuova regola (art. 21 co. 01)

Proposta di reintrodurre un meccanismo analogo a quello della l. n. 56/’87 che affidava alla contrattazione collettiva la determinazione di ulteriori causali.





Le proroghe

La terza novità riguarda il regime della proroga

- il numero delle proroghe consentite è ridotto da 5 a **4**;
- le proroghe sono libere entro i primi 12mesi;
- devono rimanere contenute nei 24 mesi “a prescindere dal numero dei contratti”, dunque riguardano tutti i contratti stipulati nell’arco di tempo
- le proroghe successive al dodicesimo mese necessitano di una causale che le sorregga (art. 21 co. 01)





Q: è libera la proroga disposta entro il dodicesimo mese, ma che conduce il contratto oltre tale limite temporale?

Interpretazione letterale: sì; interpretazione sistematica: no (così Circ. Min. lav. 31 ottobre 2018, n. 17)

Q: quale esigenza deve sorreggere la proroga successiva al dodicesimo mese? secondo Circolare Min. lav. 31.10.2018, n. 17 le esigenze devono essere le stesse che hanno giustificato l'assunzione iniziale, trattandosi altrimenti di nuovo contratto;

Q: Primo contratto < 12 mesi: acausale (3)

Rinnovo entro 12 mesi complessivi: con la causale (4)

Proroga del secondo contratto entro 12 mesi complessivi: libera o vincolata al ricorrere di un'esigenza produttiva/organizzativa? (3)





Esclusioni dal regime della proroga (proroghe libere, ma pur sempre nel limite massimo dei 24 mesi):

- attività stagionali (ex dPR n. 1525/1963 e ccl)
- imprese start-up innovative nei primi quattro anni dalla costituzione (o nei termini più brevi previsto dal d.l. 179/2012 per quelle già costituite)





Una quarta novità riguarda i *limiti quantitativi* al ricorso a contratti a termine

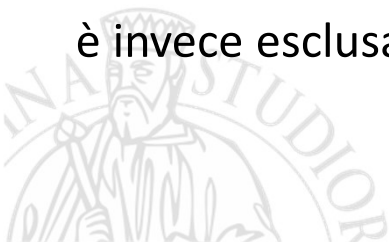
- 20% dell'organico in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione
- datori di lavoro che abbiano alle dipendenze meno di 5 dipendenti possono stipulare 1 contratto a termine
- ccl possono prevedere limiti diversi

Decreto dignità ha aggiunto un limite ulteriore: fermo restando il limite del 20%, i lavoratori impiegati a termine e quelli somministrati a tempo determinato non possono superare complessivamente il **30%** dell'organico.

Regime sanzionatorio:

- In caso di superamento di una unità: sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione dovuta per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni
- In caso di superamento di più unità: sanzione amministrativa pari al 50 % della retribuzione dovuta a ciascun lavoratore per ciascun mese o frazione

è invece esclusa la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato





Forma

Il termine deve risultare ~~direttamente o indirettamente~~ da atto scritto (deve essere indicata una data o essere desumibile dalla esigenza che sorregge il termine, ad esempio il rientro da un congedo parentale)

Devono risultare da atto scritto le causali quando richieste.

Termine di decadenza

Nuovo termine di decadenza per far valere la nullità del termine:

180 giorni dalla scadenza del contratto per impugnazione (art. 28 co. 1 come modificato da art. 1 co. 1 lett. c)

Invariato il termine di 180 giorni dall'impugnazione per agire in giudizio





Gli spazi della contrattazione collettiva (art. 51 d.lgs. 81/2015)

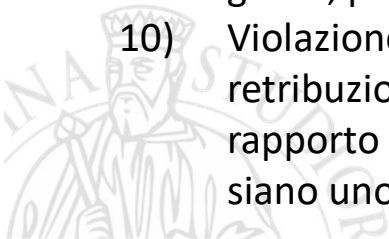
- Rinvii legali (durata massima in caso di rinnovo, percentuale massima, regola stop-and-go, diritti di precedenza, formazione)
- Spazi occupabili (specificazione delle esigenze di cui all'art.19, anche se Circ. Min. lav. 31 ottobre 2018, n. 17 precisa che il d.l. non ha attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni)
- Contratti di prossimità ex art. 8 d.l. 138/2011 (possono escludere la necessità delle causali, introdurre di specifiche per le esigenze del settore, intervenire sulla durata massima del primo contratto, innalzamento delle percentuali massime) a condizione però che si versi nelle hp previste dall'art. 8 (intese volte ad es a incrementare i livelli occupazionali) e che non siano superati i vincoli UE





Regime sanzionatorio

- 1) Superamento dei 24 mesi (primo contratto o successione di contratti) – trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento (art. 19 co. 2 ult. per.)
- 2) Superamento dei 12 mesi senza previsione di una causale (primo contratto) – trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine dei 12 mesi (art. 19 co. 1 bis)
- 3) Ulteriore contratto di 12 mesi stipulato senza rispetto della procedura dinnanzi all'ispettorato del lavoro o superamento dei 12 mesi - trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione
- 4) Violazione del requisito della forma scritta della clausola contenente il termine – la clausola non produce effetto e il contratto si intende a tempo indeterminato
- 5) Rinnovo privo di causale (o carenza di forma scritta) – trasformazione in contratto a tempo indeterminato
- 6) Violazione della regola dello stop-and-go - il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato
- 7) Violazione del numero massimo di proroghe consentito - trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga
- 8) Violazione dei divieti - trasformazione in contratto a tempo indeterminato
- 9) Continuazione del contratto il termine – maggiorazione della retribuzione per i primi 30/50 giorni; poi trasformazione contratto a tempo indeterminato
- 10) Violazione dei limiti percentuali – sanzione amministrativa pari al 20% e 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro a seconda che i lavoratori assunti in violazione del limite percentuale siano uno o più di uno.





Disincentivi al ricorso al lavoro a termine:

- Maggiorazione contributiva del 1,4% a carico dei datori di lavoro recuperabile per intero in caso di stabilizzazione entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine (l. Fornero)
- Ulteriore maggiorazione dello 0,5% per ogni rinnovo (anche in somministrazione) (Decreto Dignità) (1,4+0,5+0,5+... V. Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018, n. 17)





È superata la questione del regime transitorio

Entrata in vigore delle novità:

- immediata per i contratti in corso: maggiorazione contributiva, limiti percentuali congiunti, esclusione contratti instaurati per fornitura di lavoro portuale, termine decadenziale (somministrazione fraudolenta)
- immediata per i nuovi contratti (art. 1 co.1): limiti di durata massima e regime delle causali
- dal 31 ottobre 2018 nuovi limiti e condizioni per proroghe e rinnovi di contratti in essere all'entrata in vigore del d.l. (art. 1 co. 2 come modificato da l. conv. n. 96/2018)





Alcuni dati riferiti a Marzo 2019 (fonte Istat)

In calo il tasso di disoccupazione (10,2%)

In crescita il livello di occupazione (58,9% pur sempre contro 64% media UE)

Da febbraio 2019 a marzo 2019:

In crescita il numero di lavoratori stabili

In crescita le trasformazioni

Rallentano i contratti a termine

Da marzo 2018 a marzo 2019:

In calo i contratti stabili

In crescita contratti a termine e lavori autonomi





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Grazie dell'attenzione

