

OGGETTO: **IL CONTRATTO A TERMINE E LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO «DIGNITA'»**

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (in vigore dal 14 luglio 2018), recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2018), è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, in vigore dal 12 agosto 2018, nel giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 186.

Di seguito evidenziamo le rilevanti modifiche apportate dal decreto n. 87/2018 al contratto a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro.

### **IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Le novità più importanti sono quelle in materia di durata massima e di causalità del contratto a tempo determinato: la legge (di conversione) n. 96/2018 non è specificamente intervenuta sul punto, essendosi limitata a meglio specificare le conseguenze sanzionatorie per il datore di lavoro inadempiente.

#### **LA DURATA MASSIMA**

È stato ridotto il termine massimo di durata del contratto da 36 a 24 mesi, che deve intendersi riferito sia al singolo contratto che alla sommatoria di più contratti a tempo determinato.

La legge (di conversione) n. 96/2018 ha confermato il nuovo termine “ridotto” introdotto dal decreto n. 87/2018, lasciando alla contrattazione collettiva la possibilità di prevederne uno di durata superiore a 24 mesi, a patto che siano rispettate le causali.

#### **LE CAUSALI**

La modifica più significativa riguarda la “causalità” del contratto a tempo determinato.

**Il decreto n. 87/2018** (integralmente confermato sul punto dalla legge n. 96/2018) - in linea con quanto previsto in precedenza dalla legge n. 92/2012 - **fa salva la possibilità di stipulare un primo contratto a termine senza causale, purché di durata non superiore a 12 mesi.**

Qualora invece si intenda stipulare un contratto di durata superiore a 12 mesi, fermo il limite massimo di 24 mesi, deve ora ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a) *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

Il decreto n. 87/2018 ha quindi segnato il ritorno alle causali, come avveniva (ancorché con una formulazione molto diversa) durante la vigenza dell'abrogato d.lgs. n. 368/2001 prima delle modifiche introdotte dal decreto-legge 20/03/14, n. 34 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2014), quando, per la legittima apposizione del termine, era richiesta la ricorrenza di «*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*».

Le «condizioni» introdotte dal decreto 87/2018 sono più restrittive di quelle in vigore fino al 2014, e inoltre si caratterizzano per una profonda loro indeterminatezza che potrebbe essere foriera di molteplici dubbi interpretativi.

Non solo: le nuove causali sembrerebbero di non facile applicazione per i datori di lavoro: le «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività», infatti, non potrebbero essere rappresentate da un mero incremento dell'attività produttiva, ma dovrebbero riferirsi a prestazioni lavorative che non siano riconducibili alle normali attività produttive del datore e che siano, peraltro, temporanee e oggettive.

Per quanto riguarda le «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria», la formulazione potrebbe rendere nei fatti inutilizzabile il contratto a termine di durata superiore a 12 mesi in tutti quei settori in cui gli incrementi di attività risultino ciclici e quindi prevedibili.

#### LE PROROGHE

Per quanto riguarda le **proroghe** - ossia il prolungamento della durata degli effetti del contratto tramite l'estensione del termine finale - **la legge di conversione ha confermato integralmente la riduzione del loro numero** massimo da 5 a 4 prevista dal decreto n. 87/2018.

La legge n. 96/2018 non è intervenuta neppure sulla disciplina della causalità delle proroghe introdotta con il decreto n. 87/2018: **il contratto può essere infatti prorogato liberamente nei primi dodici mesi** e, successivamente, solo in presenza delle condizioni per l'apposizione del termine avente durata superiore a 12 mesi sopra esaminate.

In sostanza, è prevista la possibilità di prorogare liberamente il contratto a termine nei primi 12 mesi di vigenza del rapporto; l'obbligo di sussistenza delle causali, infatti, è imposto solo laddove le proroghe intervengano dopo i primi 12 mesi.

#### I RINNOVI

Con il termine "rinnovo" deve intendersi la riassunzione del lavoratore con un nuovo contratto a termine dopo la scadenza di quello precedente.

Al riguardo, giova ricordare che - ai sensi dell'art. 21, comma 2 del d.lgs. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e 15 del 2015) - il rinnovo non può intervenire prima che siano decorsi 10 giorni dalla scadenza del termine, quando il contratto abbia avuto durata fino a 6 mesi, aumentati a 20 giorni se la durata del rapporto sia stata superiore (c.d. "stop and go"): in caso di inosservanza di tali intervalli, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

**Il rinnovo può essere stipulato solo a fronte delle condizioni sopra esaminate, anche nel caso - a differenza di quanto avviene per la proroga - in cui il rinnovo intervenga nei primi 12 mesi di durata del rapporto.**

La *ratio* di tale distinzione sembrerebbe essere riconducibile alla diversa disciplina delle proroghe e dei rinnovi e alla necessità di garantire una maggiore tutela al lavoratore in caso di rinnovo.

Il rinnovo infatti richiede un'interruzione del rapporto con conseguente perdita di reddito da parte del lavoratore.

#### LA FORMA

L'apposizione del termine è «priva di effetto» ogniqualvolta non risulti da «atto scritto», copia del quale deve essere consegnata al lavoratore nei cinque giorni successivi all'inizio della prestazione dell'attività lavorativa. Tale onere non risulta applicabile nel caso di contratti a termine aventi durata non superiore ai dodici giorni.

Nel caso di proroga del termine, qualora - per effetto della proroga medesima - la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi, ovvero in caso di rinnovo, indipendentemente dalla durata del rapporto, le suddette condizioni devono essere indicate nel medesimo «atto scritto».

Pur nel silenzio della normativa, sembrerebbe doversi ritenere che anche la violazione dell'onere di indicare per iscritto le causali legittimanti la proroga o il rinnovo non possa che comportare l'inefficacia della proroga o del rinnovo pattuiti, con conseguente trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

#### TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO PRIVO DEI REQUISITI

La legge (di conversione) n. 96/2018 ha modificato il decreto-legge n. 87/2018 meglio precisando le conseguenze sanzionatorie in caso di violazione delle nuove previsioni normative.

La prima modifica operata dalla legge n. 96/2018 riguarda l'ipotesi di stipulazione di un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi in assenza delle condizioni previste dalla norma, ovvero quando non sussistano le causali richieste dalla normativa: in questo caso, il contratto si trasforma a tempo indeterminato «dalla data di superamento del termine di dodici mesi».

La seconda modifica introdotta dalla legge n. 96/2018 riguarda l'ipotesi di **insussistenza di una valida causale** per la proroga che porti la durata del contratto a superare i 12 mesi ovvero per il rinnovo del medesimo contratto: anche in questo caso, «il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato».

Tuttavia, il legislatore non ha specificato, per questa ipotesi di trasformazione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato, da quale data la trasformazione produce effetto; in linea con i principi espressi dall'abrogato decreto legislativo n. 368/2001, nonché con gli orientamenti giurisprudenziali formati in materia, sembrerebbe lecito ritenere che la trasformazione abbia effetto dalla data della proroga o del rinnovo illegittimamente disposti.

#### PERIODO TRANSITORIO

È necessario fare alcune considerazioni in merito ai differenti regimi determinati dal susseguirsi delle discipline dettate dal decreto legislativo n. 81/2015 prima, dal decreto-legge n. 87/2018 poi e, infine, dalla legge n. 96/2018.

La versione originaria del decreto 87/2018 prevedeva che le disposizioni ivi contenute «*si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto*», ossia il 14 luglio 2018, «*nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data*».

La legge n. 96/2018 è successivamente intervenuta in punto di periodo transitorio, introducendo la **sospensione dell'entrata in vigore delle nuove norme sino al 31 ottobre 2018, ma solo limitatamente a proroghe e rinnovi**: il decreto "convertito" prevede infatti la sua applicazione «ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018».

Per quanto precede, la disciplina dell'apposizione del termine risulta interessata da due differenti regimi:

- **ai contratti stipulati prima** della data di entrata in vigore del decreto 87/2018 (**14 luglio 2018**) **si applicano interamente le "vecchie" disposizioni contenute nel d. lgs. 81/2015** (il cd. "Jobs Act), nella "originaria" versione;
- ai contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018 si applica il "nuovo" regime previsto dal decreto 87/2018, così come modificato e/o integrato dalla sua legge (n. 96/2018) di conversione.

**Diversamente, la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a tempo determinato è interessata da tre diversi regimi**, applicabili tanto ai contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 (quelli cioè per i quali l'apposizione del termine è soggetta alla disciplina del d.lgs. 81/2015 nella formulazione vigente antecedentemente all'entrata in vigore del decreto 87/2018) quanto a quelli conclusi dopo il 14 luglio 2018 (quelli per i quali l'apposizione del termine è regolata dal decreto 87/2018). E così:

- le proroghe e i rinnovi che sono intervenuti tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto 87/2018) e l'11 agosto 2018 (giorno di entrata in vigore della legge 96/2018) sono disciplinati dal decreto 87/2018;
- le proroghe e i rinnovi che siano intervenuti/interverranno nel periodo 11 agosto-31 ottobre 2018 sono soggetti alla disciplina contenuta nel d.lgs. 81/2015, nella sua "originaria" formulazione;
- le proroghe e i rinnovi che interverranno a decorrere dall'1 novembre 2018 saranno disciplinati dalle nuove previsioni normative contenute nel decreto 87/2018, così come modificate e/o integrate dalla sua legge (n. 96/2018) di conversione.

#### IL TERMINE PER L'IMPUGNAZIONE

Il termine per impugnare in via stragiudiziale il contratto a tempo determinato è stato aumentato (da 120 giorni) a 180 giorni, decorrenti dalla cessazione del rapporto.

#### LE ESCLUSIONI

**I contratti per attività stagionali rimangono esclusi dall'ambito applicativo delle "nuove" norme in materia di causali per la proroga e il rinnovo.**

Si evidenzia che la bozza del decreto 87/2018 circolata prima della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale prevedeva, invece, l'applicazione della disciplina delle causali anche ai contratti stagionali.

#### CONSIDERAZIONI

Una prima analisi della disciplina prevista dal decreto n. 87/2018 e dalla sua legge di conversione n. 96/2018, porta a ritenere verosimile una significativa riduzione del ricorso ai contratti a termine da parte dei datori di lavoro, nonché un altrettanto significativo aumento del contenzioso in materia.

Da un lato, infatti, la reintroduzione delle causali per i contratti a termine potrebbe portare non a un aumento dei contratti stipulati a tempo indeterminato - come sarebbe stato certamente auspicabile - bensì a un incremento del *turn-over* dei lavoratori a termine una volta trascorsi i primi 12 mesi di durata del rapporto, al fine di evitare tanto probabili quanto rischiosi contenziosi sull'interpretazione delle causali.

La qual cosa anche tenuto conto dell'aumento, sempre previsto dal decreto n. 87/2018, del contributo addizionale per il finanziamento della NASpI pari a 0,5 punti percentuali *«in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato»* (con l'eccezione per i soli contratti di lavoro domestico).

Dall'altro lato, quanto al potenziale incremento del contenzioso in materia di contratti a termine, il contenuto della nuova normativa in commento rappresenta - di fatto - un ritorno al passato: per decenni, infatti, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato è stata foriera di un enorme contenzioso, letteralmente "crollato" dopo la "liberalizzazione" operata dal già citato decreto-legge n. 34/2014 che aveva sancito il venir meno delle causali giustificative.

Tale considerazione è supportata dai dati statistici: prima dell'abolizione delle causali da parte del decreto-legge n. 34/2014, il numero di cause relative al contratto a termine nelle sue varie declinazioni patologiche superava le 8 mila unità nel 2012, sceso alle "sole" 490 controversie del primo semestre del 2017.

Infine, si rileva come la disciplina introdotta dal decreto 87/2018 avrà, quale inevitabile effetto, anche quello di ridurre il trattamento di disoccupazione riservato ai lavoratori assunti a tempo determinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione: la NASpI infatti è corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nel corso degli ultimi 4 anni, con la conseguenza che, se la durata massima del rapporto di lavoro si riduce, il trattamento di disoccupazione diminuisce di conseguenza.

Il decreto 87/2018 - prevedendo una durata massima del contratto a termine senza causale pari a 12 mesi e, in ogni caso, una soglia inderogabile pari a 24 mesi - porterà la NASpI a un massimo di 6 mesi, nel caso di contratto acausale, ovvero di 12 mesi, laddove il rapporto abbia una durata pari al termine massimo previsto, a fronte di un trattamento di disoccupazione che prima poteva arrivare, per i lavoratori assunti a termine, fino a 18 mesi (considerata la previgente durata massima del contratto a termine pari a 36 mesi).

## **LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE**

La legge (di conversione) n. 96/2018 ha inciso in modo sicuramente non marginale anche sulla disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato, già oggetto di intervento da parte del decreto n. 87/2018.

Il decreto 87/2018, prima delle modifiche introdotte in sede di conversione, era intervenuto solo sul testo del comma 2 dell'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015, denominato "*Disciplina dei rapporti di lavoro*".

Nell'"originaria" versione, la citata previsione normativa stabiliva che *«il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III»* (vale a dire, le norme di legge in materia di lavoro a termine) «per quanto compatibile», con esclusione - in ogni caso - delle previsioni in materia di limiti di durata e le causali (artt. 19, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. 81/2015), proroghe e rinnovi (art. 21), numero complessivo di contratti a tempo determinato (art. 23) e diritti di precedenza (art. 24).

Il decreto n. 87/2018 ha confermato l'inapplicabilità della disciplina del contratto a termine in materia di numero massimo di contratti stipulabili e regime dei diritti di precedenza, rendendo invece **applicabili alla somministrazione di lavoro - a differenza di quanto avveniva in passato - le "nuove" disposizioni in materia di limiti massimi di durata, nonché di proroghe e rinnovi.**

La legge (n. 96/2018) di conversione è da ultimo intervenuta sul punto includendo nel novero delle previsioni non applicabili alla somministrazione anche quelle, rimaste immutate nella cornice della novella legislativa, disciplinanti il cd. "stop and go" nel caso di rinnovo (art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015).

Giova sottolineare come la novella legislativa abbia modificato soltanto il primo periodo del comma 2 del **citato** art. 34, mantenendo invece invariato il secondo periodo secondo cui «il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore»: si potrebbe pertanto ritenere che alla contrattazione collettiva è affidata non solo la possibilità di intervenire per stabilire termini di durata della somministrazione superiore ai 24 mesi legali, o per individuare un numero di proroghe maggiore, ma anche per individuare ulteriori causali, possibilità quest'ultima che la normativa in commento non pare invece prevedere per i contratti a termine.

Inoltre, la legge n. 96/2018 - con una previsione non contenuta nell'originaria versione del decreto n. 87/2018 - precisa come **la disciplina in tema di causali si applichi «esclusivamente all'utilizzatore»**,

con la conseguenza che le limitazioni ivi previste non devono essere rispettate anche dall'agenzia di somministrazione.

Stante l'inapplicabilità ai contratti di somministrazione a tempo determinato della disciplina sul **numero massimo di contratti** stipulabili dettata per il lavoro a termine, la legge n. 96/2018 è intervenuta sul punto dettandone una *ad hoc* **per il lavoro somministrato**: salve le diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore nonché il limite disposto per i contratti a termine (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato), «*il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*». In caso di violazione di tale limite percentuale, gli artt. 38, comma 2, e 40, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015 prevedono, rispettivamente, **la facoltà riconosciuta al lavoratore di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione, nonché la sanzione amministrativa pecuniaria per l'utilizzatore da 250 a 1.250 euro.

Si segnala infine che la legge n. 96/2018 ha reintrodotto la c.d. "somministrazione fraudolenta", non presente invece nella versione del decreto-legge n. 87/2018 prima della sua conversione.

Tale fattispecie - già prevista e disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003 (cd. "Legge Biagi") e successivamente abolita dal d.lgs. n. 81/2015 - si configura «*quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore*». In tal caso, «*il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione*». La formulazione della disposizione in commento non specifica quali possano essere considerati i presupposti della condotta fraudolenta; spetterà quindi alla magistratura valutare, di volta in volta, se sussista il dolo di somministratore e utilizzatore necessario al fine della configurazione della fattispecie di somministrazione fraudolenta.

#### CONSIDERAZIONI

L'estensione di alcune delle più importanti restrizioni introdotte dalla nuova disciplina del contratto a termine alla somministrazione a tempo determinato, nonché, anche per quest'ultima, in occasione di ciascun suo rinnovo, dell'aumento del contributo addizionale per il finanziamento della NASpI, pari a 0,5 punti percentuali (art. 2, comma 28 della legge n. 92/2012, come modificato dall'art. 3, comma 2 del decreto 87/2018), lascia presagire, pure con riferimento a questa tipologia contrattuale, un concreto quanto pesante effetto di disincentivazione a farne ricorso, con evidenti risvolti negativi sui livelli occupazionali.