

# Il Decreto Dignità e le novità in materia di lavoro

A cura del Centro Studi CGN:  
Dott. Francesco Geria

---

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. L'apposizione del termine al contratto dopo il Decreto Dignità .....	3
3. Contratti a termine: la facoltà di proroga dopo il Decreto Dignità.....	5
4. La disciplina del rinnovo alla luce della conversione in Legge del Decreto Dignità.....	8
5. Contratti a termine: la Babele del regime transitori.....	10
5.1 Periodo antecedente il 13 luglio 2018.....	11
5.2 Periodo dal 14 aprile 2018 al 10 agosto 2018.....	11
5.3 Periodo dal 11 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 .....	12
5.4 Periodo dal 1° novembre 2018 in poi.....	12
6. Somministrazione e tempo determinato .....	12
6.1 Il cumulo ai fini della durata massima e per l'apposizione delle causali .....	12
6.2 Contratti non rientranti nel limite dei 24 mesi massimi .....	13
6.3 Cumulo della somministrazione a tempo determinato e del contratto a termine ai fini della a-causalità.....	14
7. Licenziamenti e le tutele crescenti: torna la discrezionalità del giudice.....	17

## 1. Premessa

Con il c.d. Decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87 conv. nella Legge 9 agosto 2018, n. 96) il legislatore interviene nuovamente nel mercato e nella disciplina dei rapporti di lavoro.

In particolare le novità introdotte hanno ad oggetto il contratto di lavoro a tempo determinato e quello in somministrazione. Modifiche queste che hanno creato non pochi dubbi e disorientamenti tra gli addetti ai lavori soprattutto a causa del c.d. periodo transitorio.

Di seguito proponiamo alcuni approfondimenti tra le varie tematiche oggetto di restyling.

## 2. L'apposizione del termine al contratto dopo il Decreto Dignità

Dopo la sua definitiva approvazione, nella seduta di martedì 7 agosto 2018, da parte del Senato, il Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. Decreto Dignità, è stato convertito in Legge, nel testo già licenziato dalla Camera e, successivamente, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 2018, rubricato in Legge del 9 agosto 2018, n. 96.

Il suddetto provvedimento, che produce i suoi effetti a decorrere dal 12 agosto 2018, introduce alcune novità di sostanziale importanza in tema di contratti a tempo determinato, somministrazione e prestazioni occasionali, rispetto al testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 luglio 2018.

Tra le norme di maggior rilievo, vi è da segnalare l'introduzione di un periodo transitorio quanto alla ricezione delle disposizioni sui contratti a termine, che ne dispone l'applicazione esclusivamente ai contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto (14 luglio 2018).

Nel dettaglio, con le disposizioni del Titolo I, rubricato *"Misure per il contrasto al precariato"*, l'Esecutivo intende limitare con maggiore efficacia l'utilizzo indiscriminato dei contratti a termine, attraverso l'introduzione di misure che diano al datore di lavoro l'onere di dimostrare le cause che hanno condotto alla volontà di utilizzare tale strumento in luogo di una diversa tipologia contrattuale e la riduzione del numero di proroghe riferite allo stesso.

Per quanto attiene, dunque, alla disciplina sui contratti a termine, a seguito delle modifiche apportate agli articoli 19 (apposizione del termine) e 21 (proroghe e rinnovi) del D.Lgs. 81/2015, sarà possibile stipulare con lo stesso lavoratore, contratti a tempo determinato per una durata massima complessiva di 24 mesi (in precedenza 36), secondo le seguenti modalità:

- per i primi 12 mesi non sarà necessario indicare alcuna causale al contratto di lavoro subordinato;
- per i successivi 12 mesi potranno essere stipulati ulteriori contratti a termine (sempre entro il limite dei 24 mesi), solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
  - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Ne deriva che:

- in presenza di una di queste condizioni, già a partire dal primo contratto, sarà possibile apporre un termine superiore ai 12 mesi ma comunque non superiore a 24 mesi;
- non sarà necessaria l'indicazione di alcuna causale per rapporti di durata inferiore o uguale ai 12 mesi.

Data la genericità delle causali, così come introdotte nel testo del provvedimento, vediamo, a titolo esemplificativo come possono essere valutate alcune situazioni tra le più ricorrenti, quanto alla loro legittimità:

CAUSALE	VALIDITÀ
Sostituzione per malattia o maternità	Sì
Vendita straordinaria di beni (sconti, etc.)	No, manca la significatività
Incremento della produzione (es. per fatturato, quantità da produrre o tipo di cliente)	Sì se: <ul style="list-style-type: none"> <li>• temporaneo</li> <li>• non programmabile</li> <li>• significativo</li> </ul>
Vendita estiva di prodotti aziendali (es. promozioni)	No, manca l'estraneità all'attività ordinaria
Assemblaggio sperimentale di prodotti o componenti	Sì

In secondo luogo, il Decreto precisa che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine del contratto sarà priva di effetto se non risulta da atto scritto, posto che:

- una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione;
- l'atto scritto contiene, in caso di rinnovo o proroga eccedente i 12 mesi, la specificazione delle esigenze di cui sopra.

Tali nuove misure, nell'intento del Legislatore, da un lato, consentiranno alle imprese l'impiego di un lavoratore per un periodo più breve, entro il quale valutarne l'eventuale conferma, dall'altro, se il datore sarà in grado sin dall'inizio di determinare le motivazioni per cui il lavoratore, pur non essendo assunto per un periodo sufficientemente lungo, non potrà comunque essere stabilizzato all'interno dell'attività, sarà possibile assumere fino al termine massimo di 24 mesi.

### **3. Contratti a termine: la facoltà di proroga dopo il Decreto Dignità**

Finalità principale del Titolo I della Legge 96/2018 (che ha convertito il D.L. 87/2018), rubricato "*Misure per il contrasto al precariato*", è il contrasto all'abuso del contratto a termine, mediante l'introduzione di specifiche restrizioni in caso di rinnovo del rapporto, con conseguente innalzamento in percentuale del relativo contributo addizionale, e la riduzione del numero delle proroghe riferite allo stesso.

Nel dettaglio, modificando le disposizioni sui contratti a termine (articoli 19, 21 e 28 del D.Lgs. 15 giugno 2015), l'articolo 1 del cosiddetto Decreto Dignità statuisce che, fatta salva:

- la possibilità di libera stipulazione tra le parti del primo contratto a tempo determinato;
- di durata comunque non superiore a 12 mesi di lavoro in assenza di specifiche necessità;

l'eventuale rinnovo (proroga) dello stesso sarà possibile esclusivamente a fronte di esigenze:

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

Più nello specifico, quanto alla facoltà di proroga, ossia di prosecuzione del contratto già in essere attraverso l'apposizione di una nuova scadenza, viene stabilito che, con il consenso del lavoratore, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato:

- solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi;
- comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti;
- con indicazione di specifica causale, se il rapporto eccede i 12 mesi di durata;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

In caso di proroga dello stesso rapporto, dunque, l'indicazione della causale nell'atto scritto sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i dodici mesi.

Vediamo, dunque, alcuni casi pratici:

Tipologia di comunicazione obbligatoria	Condizioni
Assunzione a tempo determinato dal 01/11/2018 al 31/05/2019	Nessuna
1^ proroga dal 01/06/2019 al 31/10/2019	Nessuna
2^ proroga dal 01/11/2019 al 31/01/2020	Indicazione di specifica causale ex art. 19 co. 1 D.Lgs. 81/2015
3^ proroga dal 01/02/2020 al 30/06/2020	Indicazione di specifica causale ex art. 19 co. 1 D.Lgs. 81/2015
4^ proroga dal 01/07/2020 al 31/10/2020	Indicazione di specifica causale ex art. 19 co. 1 D.Lgs. 81/2015  Inoltre non sarà possibile procedere a nuova proroga in quanto sono stati raggiunti i 24 mesi e le 4 proroghe

Per quanto attiene ai rinnovi, invece, il datore di lavoro sarà sempre tenuto al rispetto del periodo di stop & go, introdotto dal D.L. 76/2013, tra la fine del primo contratto e l'inizio del secondo per un tempo di:

- 10 giorni per contratti inferiori a 6 mesi;
- 20 giorni per contratti superiori a 6 mesi.

Poste le suddette premesse, il contratto può essere rinnovato solo ed esclusivamente a fronte di esigenze:

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

Inoltre, l'atto scritto dovrà contenere, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze e delle motivazioni in base alle quali è stipulato.

Vi è, tuttavia, da sottolineare che per i contratti a tempo determinato per attività stagionali non sarà necessaria l'indicazione di alcuna causale sia in caso di rinnovo, sia di proroga.

Posto il suddetto quadro normativo, risulta, infine, di primaria importanza soffermarsi sulla disposizione che introduce un periodo transitorio quanto alla ricezione delle disposizioni sui contratti a termine, disponendone l'applicazione esclusivamente ai contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto (14 luglio 2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe e rinnovi contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Ne deriva che, per valutare quale sia il regime da applicarsi in sede di proroga di un contratto di lavoro a tempo determinato sarà necessario appurare quando lo stesso sia stato stipulato, con particolare attenzione al momento in cui interviene la suddetta proroga. Più nel dettaglio, si potranno verificare i seguenti casi:

<b>Data proroga</b>	<b>Numero e durata</b>	<b>Indicazioni e causali</b>
Entro il 13 luglio 2018	5 in 36 mesi	Non necessaria
dal 14 luglio 2018 al 11 agosto 2018	4 in 24 mesi	Si, dopo i primi 12 mesi
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati sino al 13 luglio 2018)	5 in 36 mesi (*)	Non necessaria
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati dal 14 luglio 2018)	4 in 24 mesi (*)	Non necessaria
Dal 1° novembre 2018	4 in 24 mesi	Si, dopo i primi 12 mesi

(\*) in via prudenziale, e in attesa di chiarimenti, sono indicate massimo 4 proroghe in 24 mesi ma la norma parrebbe consentirne 5 in 36 mesi (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo tra la data di entrata in vigore della legge di conversione (12.08.2018) e il 31.10.2018. Altre

---

interpretazioni sembrano indicare che la moratoria della L. n. 96/2018 retroagisce al 14.07.2018 (fino al 31.10.2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018. Sarà, pertanto, necessario attendere i chiarimenti del Ministero del Lavoro sulla corretta interpretazione della normativa applicabile.

## **4. La disciplina del rinnovo alla luce della conversione in Legge del Decreto Dignità**

Con l'introduzione delle novità in tema di contratto a termine attraverso la L. 96/2018 – entrata in vigore a decorrere dal 12 agosto 2018 – sono state modificate in particolare le previsioni di cui agli articoli 19, 21 e 28 del D.Lgs. 15 giugno 2015. L'articolo 1 del cosiddetto Decreto Dignità statuisce che, fatta salva:

- la possibilità di libera stipulazione tra le parti del primo contratto a tempo determinato;
- di durata comunque non superiore a 12 mesi di lavoro in assenza di specifiche necessità;

l'eventuale rinnovo dello stesso sarà possibile esclusivamente a fronte di particolari esigenze, avendo cura, in ogni caso, di non eccedere la durata massima di 24 mesi, computando tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato intercorsi tra stesso datore e lavoratore, per le medesime mansioni.

Occorre chiarire, tuttavia, che in tali ipotesi il datore di lavoro sarà sempre tenuto al rispetto del periodo di “stop & go” tra la fine del primo contratto e l'inizio del secondo per un tempo pari a:

- 10 giorni per contratti inferiori a 6 mesi;
- 20 giorni per contratti superiori a 6 mesi.

Ne deriva che, in base alla nuova normativa sui contratti a termine, il contratto potrà essere rinnovato solo ed esclusivamente a fronte di esigenze:

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

che dovranno essere specificatamente indicate nell'atto scritto da consegnare al dipendente all'atto della nuova assunzione.



Diversamente, per i contratti a tempo determinato per attività stagionali non sarà necessaria l'indicazione di alcuna causale sia in caso di rinnovo che di proroga.

Così come accade per il nuovo regime applicabile alle proroghe, tuttavia, anche in tal caso è stato introdotto un periodo transitorio quanto alla ricezione delle disposizioni sui contratti a termine, che ne dispone l'applicazione esclusivamente ai contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto (14 luglio 2018), nonché ai rinnovi successivi al 31 ottobre 2018.

Tale regime, infatti, implica un'attenta valutazione del momento di stipula del rinnovo stesso al fine di verificare quale sia la durata complessiva massima applicabile alle varie situazioni, ossia:

Data rinnovo	Durata totale	Indicazioni e causali
Entro il 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria
dal 14 luglio 2018 al 11 agosto 2018	24 mesi	Si, già dal 1^ rinnovo
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati sino al 13 luglio 2018)	36 mesi (*)	Non necessaria
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati dal 14 luglio 2018)	24 mesi (*)	Non necessaria
Dal 1° novembre 2018	24 mesi	Si, già dal 1^ rinnovo

(\*) in via prudenziale, e in attesa di chiarimenti, sono indicate massimo 4 proroghe in 24 mesi ma la norma parrebbe consentirne 5 in 3 mesi (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo tra la data di entrata in vigore della legge di conversione (12.08.2018) e il 31.10.2018. Altre interpretazioni sembrano indicare che la moratoria della L. n. 96/2018 retroagisce al 14.07.2018 (fino al 31.10.2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018.

In secondo luogo, al fine di indirizzare i datori di lavoro verso l'utilizzo di forme contrattuali stabili, in modifica dell'articolo 2, comma 28 della L. n. 92/2012 viene previsto:

- l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale, per ogni rinnovo, attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- a carico del datore di lavoro;
- per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato;
- in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione;
- ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Ne deriva che, all'atto di ogni nuova assunzione di un dipendente con cui il datore di lavoro abbia già avuto in essere un precedente rapporto (c.d. rinnovo), e nel rispetto dei nuovi dettami normativi, si dovranno seguire le seguenti prescrizioni:

- rispetto dello stop & go;
- indicazione della causale ex art. 19, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015;
- applicazione dell'aumento del contributo addizionale pari allo 0,50% in aggiunta all'1,40% già previsto.

<b>CONTRIBUZIONE NASPI SU RINNOVI</b>		
<b>Data rinnovo</b>	<b>Art. 2, c. 28, L. 92/2012</b>	<b>Contribuzione</b>
Entro il 13 luglio 2018	Testo originario	1,40%
dal 14 luglio 2018	<b>Primo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + 0,50%
	<b>Secondo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + (0,50%*2)
	<b>Terzo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + (0,50%*3)
	<b>... successivi rinnovi</b>	1,40% + (0,50%*n)

## 5. Contratti a termine: la Babele del regime transitori

Tra le molteplici modifiche introdotte dal c.d. Decreto Dignità al contratto a tempo determinato – istituito questo che non trova pace nella sua disciplina - il legislatore, al fine di agevolare l'assimilazione delle novità nell'ambito delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine, ha voluto definire un periodo c.d. transitorio.

A tal proposito l'art. 1, comma 2 della L. 96/2018 sancisce che:

*“Le disposizioni di cui al comma 1 (n.d.r. della L.96/2018) si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (n.d.r. Il D.L. 87/2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.*

E proprio il secondo periodo del passaggio normativo sopra citato – *“nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre”* - ha dato il via a tutta una serie di dubbi ed interpretazioni che hanno messo (e lo stanno ancora mettendo) in difficoltà gli operatori.

Di fatto, la previsione che le nuove disposizioni in tema di rinnovi e proroghe (in particolare l'apposizione delle nuove causali), vede l'applicazione di quattro differenti regimi applicabili al contratto di lavoro a tempo determinato nell'arco di 4 mesi:

<b>Periodo di vigenza</b>	<b>Entro il 13/07/2018</b>	<b>Dal 14/07/2018 al 10/08/2018</b>	<b>Dal 11/08/2018 al 31/10/2018</b>	<b>Dal 01/11/2018</b>
<b>Regime Applicabile</b>	D.Lgs. n. 81/2015	D.L. n. 87/2018	Regime transitorio Legge n. 96/2018	Termine Regime transitorio Legge n. 96/2018

### **5.1 Periodo antecedente il 13 luglio 2018**

Per i contratti di lavoro avviati fino al giorno 13 luglio 2018 si applicano le regole previste dalla versione ante modifiche del D.Lgs. n. 81/2015.

### **5.2 Periodo dal 14 aprile 2018 al 10 agosto 2018**

Per le assunzioni a tempo determinato intervenute tra il 14 luglio 2018 ed il 10 agosto 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 erano valide, per quanto breve sia stato il periodo, i limiti di durata massima, di proroghe/rinnovi e causali previsti dalla versione originaria del Decreto Dignità stesso. Su questo regime la dottrina prevalente concorda nell'applicazione immediata dei limiti previsti per causali e numero massimo di proroghe e rinnovi (massimo 4). Relativamente alla durata massima invece, in via prudenziale, è ragionevole pensare al rispetto dei 24 mesi, piuttosto che l'applicazione del previgente limite di 36 mesi. Ne consegue che nel periodo compreso tra il 14 luglio 2018 ed il 10 agosto 2018, vista l'assenza di un periodo transitorio (che puntualizziamo ha valore dal 12 agosto 2018):

- non sono sottoscrivibili contratti a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi (dottrina prevalente);
- si applica alle proroghe ed i rinnovi, il limite massimo di 4;
- le causali sono necessarie per estendere la durata oltre i 12 mesi e per ogni successiva proroga.

Analoghi limiti erano applicabili a rinnovi e proroghe avvenuti in quest'arco temporale (14 luglio 2017-10 agosto 2018) anche di contratti sottoscritti prima del 13 luglio 2018 in quanto le norme si applicavano anche ai contratti in corso. Ciò vuol dire ad esempio che una proroga oltre il 12° mese intervenuta il 7 agosto 2018 di un contratto stipulato il 8 agosto 2017 doveva comunque contenere le "causali" e rispettarne i limiti massimi in termini di numero (4) e durata complessiva (24 mesi).

### **5.3 Periodo dal 11 agosto 2018 al 31 ottobre 2018**

Le regole riguardanti durata massima, introduzione delle causali, numero massimo di proroghe o rinnovi sono neutralizzate per tutti i contratti di lavoro a tempo determinato avviati anche prima del 14 luglio 2018 **ma solo fino al 31 ottobre 2018**. Per questi contratti di lavoro infatti si continueranno ad applicare le regole previste dal D.Lgs. n. 81/2015 ante modifiche fino al 31 ottobre 2018, dopodiché al termine del periodo transitorio, per tutti i contratti in corso, alle proroghe ed i rinnovi di tutti i contratti, si applicheranno le nuove regole decorrenti dal 1° novembre 2018.

### **5.4 Periodo dal 1° novembre 2018 in poi**

Dal 1° novembre 2018 invece saranno applicabili, ai contratti in corso alla data di entrata in vigore (11 agosto 2018) nonché alle proroghe ed ai rinnovi, i limiti previsti dalla Legge di conversione n. 96 del 9 agosto 2018. Tale previsione, pur non incidendo direttamente sulla scadenza originaria, renderà comunque improrogabili i contratti di lavoro a tempo determinato in corso (anche antecedenti il 14 luglio 2018), che, alla data del 1° novembre 2018 abbiano già superato il limite massimo di 24 mesi. Allo stesso modo, dal 1° novembre 2018 non saranno prorogabili o rinnovabili contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano già beneficiato di 4 proroghe, indipendentemente dalla durata complessiva, che comunque dovrà rispettare il limite complessivo dei 24 mesi.

## **6. Somministrazione e tempo determinato**

### **6.1 Il cumulo ai fini della durata massima e per l'apposizione delle causali**

Il D.L. n. 87/2018, convertito in l. n. 96/2018, è andato a modificare, seppur marginalmente, il secondo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 ovvero quello relativo alla durata massima del contratto a tempo determinato.

La modifica ha riguardato esclusivamente la durata massima che è passata dai precedenti 36 mesi agli attuali 24; nulla è cambiato in merito alla cumulabilità dei rapporti da ricomprendere nei 24 mesi totali: in computo si deve tenere conto di tutti i rapporti a termine e di tutti i periodi di missione svolti nell'ambito della somministrazione a tempo determinato aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Una novità invece riguarda l'aspetto sanzionatorio: l'eventuale superamento del limite di 24 mesi, per effetto di un unico contratto ovvero di una successione di contratti, comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato sin dalla data di "sforamento".

Il concetto fondamentale era e rimane quello di mansioni dello stesso livello della categoria legale di inquadramento, già richiamato dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 c.c., ovvero lo svolgimento di tutte le mansioni riferibili al livello di inquadramento del lavoratore.

Assume infatti centralità, la c.d. "*mobilità orizzontale*" del lavoratore intendendo per tale la possibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di tutte le mansioni che rientrano nel livello di inquadramento contrattuale assegnato.

Se ad esempio un lavoratore è stato assunto con contratto a termine per svolgere la mansione di tornitore di 5° livello, categoria operaio, per 12 mesi, lo stesso potrà essere utilizzato dallo stesso datore di lavoro con un contratto di somministrazione a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi per lo svolgimento delle medesime mansioni (fermo restando la categoria di operaio) oppure per lo svolgimento della mansione di fresatore sempre di 5° livello. Tornitore e fresatore rientrano, entrambe, tra le mansioni previste per il 5° livello e pertanto i periodi di occupazione rientrano nel computo per la durata massima del rapporto di lavoro a termine.

Viceversa, qualora il lavoratore al termine dello stesso contratto a termine di 12 mesi come 5° livello fosse somministrato in mansioni rientranti nel 4° livello contrattuale, seppur con riferimento alla medesima categoria legale, il contatore si azzererebbe e il conteggio ricomincerebbe da zero (fermo restando l'adibizione effettiva a tali mansioni).

## **6.2 Contratti non rientranti nel limite dei 24 mesi massimi**

L'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali, al fine del superamento o meno del limite di 24 mesi di durata massima, si deve tener conto di tutti i contratti a termine (comprensivi di proroghe e rinnovi) e di missione in somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento.

Vi è pertanto una elencazione tassativa delle tipologie contrattuali che è necessario considerare: contratto a termine e somministrazione a tempo determinato.

Non rientrano in tali periodi in quanto non previsto dalla norma, ai fini della sommatoria, altre tipologie contrattuali, seppur svolte nell'ambito delle medesime mansioni che rientrano nel livello di inquadramento contrattuale, quali:

- contratto intermittente (o a chiamata) a tempo determinato ("*fattispecie lavorativa sui generis*" secondo la Circolare 4/2005 del Ministero del Lavoro);
- rapporti di apprendistato;
- prestazioni occasionali ex l. 96/2017 (pre.sto e libretto famiglia);

Non rientrano inoltre nella disciplina generale del contratto a termine, in quanto espressamente previsto dalla legge e in quanto già disciplinati da specifica normativa (art. 29 del d.lgs. 81/2015):

- a) i rapporti a termine stipulati con i (residuali) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- d) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- e) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- f) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- g) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

### **6.3 Cumulo della somministrazione a tempo determinato e del contratto a termine ai fini della a-causalità**

Il ritorno all'obbligo delle causali in caso di contratti oltre i 12 mesi ovvero alle proroghe oltre i 12 mesi e in tutti i casi di rinnovo, ha sostanzialmente riportato "l'orologio" della disciplina al 2012, ovvero alla l. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero).

Attualmente il contatore individuale tra azienda e lavoratore con riferimento alla possibilità di utilizzare la c.d. a-causalità si è fermato a 12.

Ma tale termine si deve intendere con riferimento al solo rapporto di lavoro diretto tra azienda e lavoratore con contratto a tempo determinato o si deve tener conto di eventuali precedenti rapporti di somministrazione a tempo determinato?

A monte vi è indubbiamente un difetto del legislatore che, con il D.L. n. 87/2018, ha voluto estendere in modo alquanto impreciso la disciplina generale del contratto a termine ai rapporti tra lavoratori e agenzie di somministrazione; legislatore che non ha però regolamentato le problematiche che possono innescarsi in ordine al contratto commerciale di somministrazione.

Il problema non è secondario in quanto un'errata interpretazione della norma, ovvero un uso distorto della stessa, potrebbe comportare l'applicazione della sanzione della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato per la stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle specifiche causali (art.19, comma 1-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Fino allo scorso 14 luglio, il problema non si poneva: il tetto di durata massima del rapporto di lavoro a termine era di 36 mesi, l'intero periodo era a-causale e nel computo si doveva tener conto, come ora, dei periodi di somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di missioni aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Ora invece la causalità è limitata a 12 mesi, è stato previsto (art. 34, d.lgs. n. 81/2015) che il rapporto a termine tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato con alcune specifiche esclusioni (proroga, numero complessivo di contratti e diritto di precedenza). Ma, in particolar modo, è stato previsto in sede di conversione che le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 (a-casualità di 12 mesi e obbligo di causali) nel caso di ricorso al contratto di somministrazione si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Tale formulazione, poco felice, potrebbe portare a intendere che il limite di 12 mesi di a-causalità sia un limite individuale assoluto azienda - lavoratore, indipendentemente che lo stesso sia assunto direttamente ovvero che sia stato inviato in missione.

Secondo questa interpretazione, ad un primo contratto di somministrazione a 12 mesi a-causale non potrebbe seguire un secondo contratto in forma diretta sempre a-causale e viceversa; e ad una prima missione di 6 mesi in somministrazione a-causale, potrebbe seguire un contratto a termine a-causale diretto di soli 6 mesi per non sfiorare i 12 mesi totali di a-causalità o viceversa.

A parere di chi scrive, tale interpretazione non trova esplicito riscontro nella norma; i limiti di a-causalità previsti all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 devono infatti essere intesi come limiti individuali che intercorrono tra azienda e lavoratore (nel caso di assunzione diretta) e tra agenzia e somministrato (nel caso di somministrazione a tempo determinato).

Pertanto sia azienda che somministratore hanno a disposizione un "contatore" a-causale di 12 mesi ciascuna, fermo restando il limite di 24 mesi di durata del rapporto tra tempo determinato e somministrazione.

---

Tale valutazione trae origine dal fatto che:

- a) la norma non prevede espressamente il limite di a-causalità totale tra somministrazione e termine diretto e non viene posto alcun limite dell'utilizzo del contratto commerciale di somministrazione;
- b) contratto a termine e somministrazione a termine sono due tipologie contrattuali diverse, regolate da capi diversi nel D.Lgs. 81/2015 e che i due istituti contrattuali si "incontrano" per espressa previsione di legge esclusivamente nel calcolo della durata massima dei 24 mesi, per la quale si devono tener in considerazione anche i rapporti in somministrazione tra lo stesso lavoratore e lo stesso utilizzatore, purché nell'ambito di mansioni dello stesso livello di inquadramento e la stessa categoria legale del lavoratore;
- c) quando il legislatore afferma che le *"le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge 96/2018, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore"* intende, con il termine "condizioni", le specifiche condizioni che consentono una durata superiore a 12 mesi e quindi le cd. causali; è stato infatti sensato, oltre che necessario dopo la prima versione del Decreto Dignità, tale formulazione per precisare che le causali di natura organizzativa e sostitutiva sono da rilevare esclusivamente nei confronti dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione;
- d) qualora il legislatore avesse voluto considerare i 12 mesi a-causali come contatore unico e totale avrebbe dovuto utilizzare il termine *"le disposizioni"* invece che *"le condizioni"* di cui all'art. 19, comma 1, ...;
- e) esiste infine, anche se il legislatore sembra non averne tenuto conto, una Direttiva UE (2008/104/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale) che stabilisce il non inserimento dei lavoratori tramite agenzia interinale nella specifica direttiva sul lavoro a tempo determinato.

Un'ultima precisazione, ai fini prudenziali, si rende necessaria.

Non si ravvisano problemi nel caso di un contratto a tempo determinato a-casuale di 12 mesi successiva ad una somministrazione a tempo determinato sempre a-causale di 12 mesi presso la stessa azienda per lo svolgimento di missioni aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale. In tale ipotesi, il rapporto avrà raggiunto la durata massima stabilita dalla norma di 24 mesi, salvo diversa previsione del contratto collettivo.

Potenziati problemi si ravvisano invece nella situazione contraria, ovvero di somministrazione a-causale di 12 mesi successiva a un contratto a termine diretto a-causale di 12 mesi senza



soluzione di continuità rispetto al contratto a termine ovvero nel periodo del c.d. stop & go tra un contratto a termine e il successivo.

Qui si potrebbe (il condizionale è d'obbligo in attesa di chiarimenti ministeriali...) configurare la nuova fattispecie introdotta dall'art. 38-bis del D.Lgs. 81/2015 (Somministrazione fraudolenta) in quanto gli enti ispettivi potrebbero contestare che la somministrazione di lavoro a-causale è stata posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, ovvero l'obbligo di apporre la causale in caso di rapporti a tempo determinato che superano i 12 mesi.

## **7. Licenziamenti e le tutele crescenti: torna la discrezionalità del giudice**

Un nuovo intervento sulla normativa dei licenziamenti illegittimi e delle tutele crescenti si succede a poca distanza dalle modifiche, alla medesima disciplina, apportate dal recente Decreto Dignità (D.L. 87/2018 conv. in Legge 96/2018).

La Corte Costituzionale, con comunicato stampa del 26 settembre 2018, ha reso noto di aver dichiarato **illegittimo l'articolo 3, comma 1, D. Lgs. 23/2015, sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato.**

In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35, Costituzione. Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate.

Dunque, in sostituzione della sola anzianità di servizio (posta alla base del concetto di "tutele crescenti", in luogo del potere di apprezzamento del giudice, pilastro invece delle tutele offerte dalla L. 604/1966 e dall'art. 18, L. 300/1970), si ritiene (prudenzialmente) che ora i giudici dovranno applicare i "vecchi" principi previsti dall'art. 8, L. 604/1966, poi ripresi dall'art. 18, comma 6, L. 300/1970, ossia anzianità di servizio del lavoratore, numero dei dipendenti occupati, dimensioni del datore di lavoro, comportamento delle parti (sia quello desumibile dai verbali dell'eventuale tentata conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., sia in giudizio) e le condizioni delle parti.

---

Alla luce di tale pronuncia, ecco come andrebbe ora letto l'art. 3 in questione, dopo le modifiche apportate dal D.L. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) e alla luce della pronuncia della Corte Costituzionale:

*Salvo quanto disposto per i licenziamenti c.d. disciplinari (ovvero intimati per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore), nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore, al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni del datore di lavoro, alle condizioni e al comportamento delle parti (sia quello desumibile dai verbali dell'eventuale tentata conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., sia in giudizio), con onere di specifica motivazione.*

Resta inteso che per le "piccole imprese" (ossia quelle prive dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, L. 300/1970) e le organizzazioni di tendenza non si applica la normativa sui c.d. licenziamenti disciplinari (di cui all'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015) e la forbice a disposizione del giudice va 3 a 6 mensilità.

### **E per i licenziamenti già comminati, impugnati o per i quali pende già un giudizio davanti al Tribunale?**

È noto che le sentenze di accoglimento della Corte Costituzionale producono l'annullamento delle norme di legge dichiarate incostituzionali, con effetti *erga omnes*, non solo *ex nunc*, ma anche *ex tunc*, con il solo limite dei cc.dd. rapporti esauriti.

L'art. 30, Legge. 87/1953 – a norma del quale "*le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione*" – va infatti interpretato nel senso che la decisione dichiarativa di incostituzionalità ha efficacia anche relativamente ai rapporti giuridici sorti anteriormente, purché *ancora pendenti e cioè non esauriti*, per tali dovendosi intendere quei rapporti nell'ambito dei quali non siano decorsi i termini di prescrizione o decadenza per l'esercizio dei relativi diritti e per i quali non si sia formato il giudicato.

Quindi la dichiarazione d'illegittimità costituzionale di una norma rileva anche nei processi in corso, ma non incide sugli effetti irreversibili già prodottisi. Ciò perché la retroattività degli effetti della dichiarazione d'incostituzionalità incontra un limite negli effetti che la stessa, ancorché

successivamente rimossa dall'ordinamento, abbia irrevocabilmente prodotto qualora resi intangibili dalla preclusione nascente o dall'esaurimento dello specifico rapporto giuridico disciplinato dalla norma espunta dall'ordinamento giuridico, oppure dal maturare di prescrizioni e decadenze ovvero, ancora, dalla formazione del giudicato.

Schema indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo ai sensi art. 3 D.Lgs. 23/2015:

<b>Dimensione azienda</b>	<b>D.Lgs. 23/2015 sino al 11 agosto 2018</b>	<b>D.Lgs. 23/2015 dal 12 agosto 2018</b>	<b>D.Lgs. dopo sent. Corte Costituzionale del 26 settembre 2018</b>
Aziende oltre 15 dipendenti	Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità	Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità	Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

Coordinamento scientifico a cura del **CENTRO STUDI CGN**  
Coordinamento organizzativo a cura di **UNOFORMAT**



**Servizi CGN**

Via Jacopo Linussio, 1  
33170 Pordenone (PN)  
Tel: 0434 506511  
Fax: 0434 506534  
info@cgn.it  
www.cgn.it



**Unoformat Srl**

Via Jacopo Linussio, 1  
33170 Pordenone (PN)  
Tel: 0434 506511  
Fax: 0434 506534  
info@unoformat.it  
www.unoformat.it