

1

Decreto dignità

decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con legge 9 agosto 2018 n. 96

L'intervento normativo sul contratto di lavoro a tempo determinato cerca di contrastare il fenomeno del precariato intervenendo in modifica degli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo n. 81/2015, attuativo del job's act.

Opera, pur senza sovvertire completamente l'assetto normativo riformato, limitando l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato mediante l'introduzione di tre tipologie di limiti:

- 1) la reintroduzione della causalità, eliminata in toto dal cosiddetto decreto Poletti, come condizione di legittimità per la stipula di un nuovo contratto a termine successivo al primo "acausale", o comunque eccedente i primi 12 mesi;
- 2) un'ulteriore limite è costituito dalla riduzione della durata massima del contratto a tempo determinato dallo stesso lavoratore e la stessa impresa e per mansioni di pari livello e categoria legale da 36 a 24 mesi;
- 3) il limite del numero complessivo di contratti a tempo determinato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

Ipotesi alle quali si applica il regime della causalità

Con il decreto Poletti del marzo del 2014 per gli interi 36 mesi che costituivano il limite massimo complessivo del contratto a tempo determinato tra lo stesso lavoratore la stessa impresa operava il regime della acausalità.

Tale periodo ora è stato limitato a soli 12 mesi. Superato tale limite il contratto o la sua proroga o il suo rinnovo è legittimo solo in presenza di una causale a fronte della quale possa ritenersi obiettivamente a termine l'esigenza lavorativa al quale esso fa fronte.

La causale è stata reintrodotta per:

- 1) i contratti di durata superiore a 12 mesi (articolo 19, comma 1);
- 2) il rinnovo del contratto (sempre) (articolo 21, comma 01);
- 3) La proroga del contratto nel numero massimo di quattro (e non più cinque) solo ove con tale proroga si superi la durata complessiva di 12 mesi (articolo 21, comma 01).

Le causali



Le causali sono state individuate in termini parzialmente diversi, e più generici, di quelli originariamente previsti all'articolo 1 della legge 230/1962.

Non sono derogabili dalla contrattazione collettiva.

Consentono il superamento del tetto dei 12 mesi (o un secondo rinnovo del contratto a tempo determinato pure se entro i 12 mesi) le seguenti causali (articolo 19 comma 1):

- 1) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- 2) esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- 3) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

1) Secondo art. 1 d. lgs 368/2001 pre Poletti

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 27/04/2010, n. 10033 (rv. 613501)

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa.

Diiferenze: soprattutto estraneità all'ordinaria attività, temporaneità diversa da incrementi temporanei.

2) esigenze sostitutive.

Corte cost. Sent., 14/07/2009, n. 214

Sono non fondate, in riferimento agli artt. 76, 77 e 117, comma 1, Cost., le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 1, commi 1 ed 11 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in quanto l'onere di specificazione delle ragioni del contratto di lavoro a termine previsto dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 368/2001 implica necessariamente, in caso di ragioni sostitutive, anche l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori da sostituire e delle cause della loro sostituzione, imponendo alle parti l'obbligo di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto.

Principio riferibile anche alla stipulazione del CTD a seguito del d.l. 87/2018

3) nell'ambito della ordinaria attività gli incrementi temporanei legittimanti l'apposizione del termine debbono essere "non programmabili" e "significativi".

Si tratta di requisiti di incerto significato, e per di più ostici alla prova giudiziale sia per dimostrarne l'esistenza, ma soprattutto per smentirla. Difficilmente in capo al lavoratore vi è disponibilità delle prove che servirebbero a smentire la ricorrenza di tali requisiti, e per quanto della prova giudiziale sia onerato il

datore di lavoro, è agevole per l'impresa "aggiustare la prova, specie del "significativo". Restano forse fuori da un possibile ambito di evasione, gli incrementi stagionali ripetitivi, propri di molti settori.

Durata massima del CTD

Il CTD può avere durata massima di 24 mesi (rt. 1, comma 1 e comma 2)

Si cumulano nel computo tutti i contratti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro che hanno ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, ivi comprese i periodi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

~~Si computano anche i periodi di interruzione tra un contratto e i successivi ("indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro")~~

Un ulteriore contratto, della durata massima di dodici mesi può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro all'art. 1, comma 1 (art. 1, comma 3).

I contratti collettivi possono derogare tanto al limite massimo ordinario di 24 mesi, che a quello dell'ulteriore contratto (dodici mesi).

Percentuali

Limite massimo del n. dei CTD è quello del 20% dei lavoratori a TI in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 23, comma 1).

Ai contratti collettivi il compito di definire modalità e contenuti dell'informativa a rsa o rsu circa l'utilizzo di lavoratori td (art. 23 u.c.).

In ogni caso non può superarsi il 30% del cumulo tra lavoratori TD diretti e TD somministrati (indiretti) (art. 31).

Le percentuali sono derogabili dalla contrattazione collettiva.

In caso di supero della percentuale riferita ai CTD diretti non opera la conversione, ma una sanzione (maggiorazione del 20% della retribuzione).

In caso di supero della percentuale con riferimento ad un lavoratore somministrato TD la sanzione è invece quella della costituzione di un rapporto di lavoro (a tempo indeterminato) con l'utilizzatore (art. 38).

6

FORMA

Forma scritta, ovviamente, senza più la possibilità che il termine possa risultare anche "indirettamente", necessaria sempre in caso di rinnovo, e anche dei proroga se con essa supera i dodici mesi. No se il contratto dura non più di dodici giorni.

Necessaria causale anche nel primo contratto, se supera i dodici mesi.

In mancanza di forma scritta, o di sua incompletezza, "l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto" (art. 21, 4 comma).

Divieti

Non per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero

Non se nei sei mesi precedenti si è operato, nella stessa unità produttiva, licenziamento collettivo per le stesse mansioni (salvo per ragioni sostitutive, per assunzione di lavoratori in mobilità, sempre che non abbia durata superiore a tre mesi (art. 20).

In caso di violazione il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi (art. 21)

Il rinnovo (stipula di un nuovo contratto tra le stesse parti) è solo causale.

La proroga, che vuole l'assenso del lavoratore, è causale se supera i dodici mesi.

In caso di violazione si trasforma a tempo indeterminato.

Se interviene riassunzione TD entro 10 gg. dalla scadenza di ctd inferiore a 6 mesi o entro 20 gg. da scadenza CTD di durata superiore a 6 mesi, così come se le proroghe sono più di 4, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Fanno eccezione i contratti per attività stagionali individuate con decreto ministeriale o dai contratti collettivi.

Continuazione rapporto oltre il termine.

Dal 1° al 10° maggiorazione del 20%, dall'11° in poi del 40%. Oltre il 30° giorno, se CTD inferiore a 6 mesi, oltre il 50° negli altri casi, si trasforma a tempo indeterminato.

Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Il diritto deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione TD, manifestato per iscritto entro sei mesi dalla cessazione (tre mesi per gli stagionali) e si estingue decorso un anno dalla cessazione del rapporto.

Compete al TD per più di sei mesi (si conta anche il congedo di maternità) anche con cumulo, nei dodici mesi successivi e per le stesse mansioni.

Compete allo stagionale TD per assunzioni di stagionali TD per le stesse attività stagionali.

Computo.

Se per legge o contratto rileva il numero dei dipendenti, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori td, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni sulla base della effettiva durata dei rapporti di lavoro.

Controllo difficile.

Impugnazione.

Entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Se trasforma a t. i. il giudice condanna a indennità tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, con riguardo ai criteri art. 8 604/66. Null'altro è dovuto. Per ccnl poste con graduatorie per assunzione indennità dimezzata

Esclusioni.

Assunti dalla mobilità

Operai agricoli td

Volontari VVFF

Dirigenti

Turismo e pubblici esercizi non superiori a 3 giorni nei casi individuati dai contratti collettivi

Personale docente e ATA per supplenze

Personale artistico e tecnico

Ecc.

DISCIPLINA TRANSITORIA

Dopo le modifiche della legge di conversione le disposizioni in questione si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (dal 15 luglio 2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Quindi i contratti td in corso al 14 luglio 2018 possono essere sia rinnovati che prorogati in base alla vecchia disciplina se rinnovo o proroga sono anteriori al 31 ottobre 2018, e ciò sia per la acausalità, sia per la durata massima di 36 mesi.

Peraltro i td precedenti l'entrata in vigore si cumulano ai fini del calcolo per il supero dei 24 mesi di durata massima, così come anche per le proroghe (anche ai fini del numero massimo), ma qui anche le somministrazioni a termine.

I contratti precedenti pare non siano da considerare per stabilire la necessità della causale nelle proroghe oltre i 12 mesi.

Anche il termine di 180 giorni è per alcuni interpreti soggetto al regime transitorio, per cui rimane prudente impugnare nei 120 giorni dalla cessazione del rapporto, anche se l'impugnativa è successiva al 14 luglio 2018.

RAPPORTO CON LE PREVISIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI VIGENTI

1) con riferimento alle causali, dal momento che il nuovo contesto normativo è decisamente antitetico rispetto a quello precedente, vigente dal 2012/ 2014 sino ad oggi, la maggior parte degli interpreti esclude che le clausole contrattuali in questione sopravvivano.

Tanto più che la nuova normativa non delega alla contrattazione collettiva alcun apporto normativo su questo specifico tema. L'unica via di fuga sarebbe il ricorso alla contrattazione di prossimità ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del decreto-legge 138/2011: ma naturalmente questo è un percorso assolutamente da sconsigliare.

2) più problematiche la questione con riferimento alla durata massima complessiva, dal momento che la nuova normativa a salve in premessa nei diversi disposizioni dei contratti collettivi. Qui si registrano opinioni diverse e contrastanti, sostenendosi da alcuno che ove il contratto collettivo prevede una durata massima superiore ai 36 mesi, già in deroga alla precedente disciplina, tale disposizione sopravviva per essere segno esplicito di una volontà negoziale già derogatoria al limite massimo concesso dalla legge (è il caso del C.C.N.L. dei meccanici per il quale la sommatoria tra contratto a termine somministrazione può raggiungere 44 mesi, ad esempio). Gli stessi autori sono peraltro di opinione contraria ove il termine massimo fosse di 36 mesi, o inferiore ma superiore ai 24 mesi.