



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia Aziendale

**IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
DOPO IL DECRETO DIGNITA’
THE FIXED-TERM CONTRACT AFTER
DIGNITY DECREE**

Relatore:

Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:

Elisa Spinelli

Anno accademico 2018/2019

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1: L'EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO A TERMINE

1.1 Premessa

1.2 La disciplina del codice civile italiano

1.3 La legge n.230 del 1962

1.4 Il D.Lgs. n.368/2001

1.5 La legge Biagi

1.6 Il Jobs Act

CAPITOLO 2: IL CONTRATTO A TERMINE DOPO IL DECRETO DIGNITA'

2.1 Aspetti generali

2.1.1 Proroghe e rinnovi

2.1.2 Prosecuzione temporanea del rapporto alla scadenza

2.1.3 La riassunzione a termine del lavoratore

2.1.4 Termine massimo

3.1 Divieto di applicazione

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

Il contratto a termine è il più importante strumento per proseguire una certa flessibilità nel mondo del lavoro voluta dall'imprenditore, ma che indubbiamente è anche un indice di instabilità e mancanza di sicurezza economica per molti lavoratori. Trattare l'evoluzione del contratto a tempo determinato dal punto di vista storico, mi ha fatto capire come conciliare queste esigenze contrapposte non sia stato sicuramente facile ma è comunque quello che tutte le norme succedutesi nel tempo hanno perseguito, soprattutto cercando di evitarne l'abuso. Dalla legge n.230/1962, presupposto per l'utilizzo del contratto a termine, fino alle più recenti riforme del Jobs Act e del Decreto Dignità, è stato molto interessante capire quale sia stata l'importanza di questo istituto nel panorama giuslavoristico italiano. La legge n.230/1962 presupponeva una tutela rigida e cause tassative come presupposto per l'utilizzo del contratto a termine. Siamo passati poi, ad un concetto di tutela diametralmente opposto legato alla durata e indipendente da ogni motivazione. Il punto di rottura di questa evoluzione è stato il Jobs Act del 1992 che ha introdotto per la prima volta il contratto "acausale". Una riforma che

ha cambiato radicalmente il contratto a tempo determinato, è il c.d. Decreto Dignità. Questa riforma ha nel nome stesso un concetto molto importante: la dignità del lavoratore, riconosciuta, rispettata, protetta e promossa in ogni circostanza¹.

¹ G. Barnabiti, “10 dicembre 1948: i diritti umani”, www.giovanibarnabiti.it

CAPITOLO 1

EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO A TERMINE

1.1 Premessa

Originariamente, nel Codice Civile del 1865, il rapporto di lavoro all'altrui servizio non poteva che essere a termine, per scongiurare la diffusione di rapporti a vita pericolosamente simili al lavoro servile.²

Il principio del rapporto a tempo indeterminato si consolida nella successiva evoluzione legislativa, quando le esigenze della industrializzazione e della produzione di massa rendono necessaria, per i datori di lavoro, la disponibilità continuativa di manodopera. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato fu poi esteso anche all'industria, fermo restando la possibilità di porre fine al rapporto di lavoro da parte del datore che, all'epoca, non era assoggettato ad alcuna disciplina limitativa del licenziamento. Successivamente si stabiliscono limiti alla facoltà datoriale di licenziare i propri dipendenti, dapprima intorno agli anni '50 ad opera della contrattazione collettiva, e poi con la L. 604/1966. In conseguenza di ciò, al

²F.del Giudice – F.Mariani – F.Izzo, “*Diritto del Lavoro*”, Ed. Giuridiche Simone, Napoli, 2007, 344

datore di lavoro non conviene più assumere a tempo indeterminato e comincia ad orientarsi sempre di più verso il lavoro a termine.

1.2 La disciplina del codice civile italiano

Il contratto a termine è regolato in origine dall'articolo 2097 del c.c., il quale stabiliva che *“Il contratto di lavoro si deve reputare a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto – In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato. Se la prestazione del lavoro continua anche dopo il termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato”*.

Con la finalità di porre un limite al ricorso al contratto a tempo determinato, a causa della genericità e permissività dell'articolo 2097 del c.c. è intervenuta la legge n. 230 del 1962 abrogandolo.

1.3 La legge n.230 del 1962

La formulazione troppo permissiva dell'art.2097 del c.c. determinò un ricorso sempre maggiore al contratto a termine. Proprio per questo motivo è stata introdotta la riforma normativa n.230 del 1962, che ha cercato di definire il contratto di lavoro come eccezione rispetto al contratto a tempo indeterminato. La finalità era quella di ricondurre il lavoro a termine nei contesti della sua tipica

applicazione, ovvero in tutte quelle circostanze nelle quali era possibile delineare una prestazione temporanea. L'apposizione del termine affinché sia valida deve risultare da atto scritto. Copia dell'atto deve essere consegnata dal datore al lavoratore. Al primo comma dell'art. 1 della legge si enuncia il principio secondo cui *“il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni a presso indicate”*.³ Il secondo comma, dell'art.1 della medesima legge, autorizza l'apposizione del termine al contratto, solo in cinque fattispecie caratterizzate da *“l'obbiettivo limitazione nel tempo dell'utilità che una determinata prestazione di lavoro presenta per l'impresa”* vietando il termine ogni qualvolta esiste un'occasione permanente di lavoro:

- a) Attività stagionali in tempo stretto; non riferita necessariamente alla stagionalità del calendario, deve essere necessariamente svolta continuativamente o comunque per periodi che vanno oltre i limiti della stagionalità⁴;
- b) Per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Obbligatoria l'indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa di sostituzione. Non è fondamentale che ci sia coincidenza temporale tra

³ <http://www.unife.it/giurisprudenza>

⁴ Cfr. Cass. 29 Gennaio 1993, n. 1095, in RIDL, 1994, II, 396

l'periodo dell'assenza del lavoratore sostituito e durata del contratto a termine⁵;

- c) Per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi caratteri eccezionali od occasionali, per i quali diventa necessario avvalersi di una unità straordinaria. Si fa riferimento a quelle opere o servizi che anche se rientrati nell'attività standard impresa, comportano una fluttuazione rilevante in occasione di eventi eccezionali, dove non risulta essere possibile far fronte con la normale attività produttiva⁶;
- d) Nel caso di maestranze e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate, per lavorazioni puramente complementari ed accessorie, per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda, nel caso di cantieri edili⁷ e navali⁸;
- e) Nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici⁹;

L'art. 2 della legge n. 230/1962 consente la proroga del termine apposto all'atto della stipulazione del contratto, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata inizialmente prevista, quando essa: 1) sia necessaria a cause

⁵ Cfr. Cass. 20 Febbraio 1995, n.1827, 550

⁶ Cfr. Cass. 27 Marzo 1996, n. 2756, in FI, 1996, I, 2427

⁷ Galantino L., "Diritto del Lavoro", VI edizione, Giappichelli, Torino, 1996, 172

⁸ Cfr. Cass. 1 Febbraio 1988, n. 871, in MLG, 1988, 357

⁹ Art. 1, lett. e, l.n. 230/1962, come modificato dalla legge n.266/1977.

di esigenze contingenti ed imprevedibili sopravvenute a quelle che avevano originariamente giustificato l'apposizione del termine (non basta, dunque, la semplice protrazione delle stesse); 2) si riferisca alla stessa attività lavorativa che aveva motivato l'assunzione a tempo determinato.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione del lavoratore. Allo stesso modo, secondo l'art. 2 della L. n. 230, il contratto si considera a tempo indeterminato quando il lavoratore viene assunto entro un periodo di quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero entro un periodo di 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di lavoro di durata superiore a sei mesi. Il contratto si considera, infine, a tempo indeterminato quando si sia in presenza di assunzioni successive a termine, intese palesemente, ad eludere le disposizioni di legge.¹⁰

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano inoltre *“le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”*.¹¹

¹⁰GheraE., *“Diritto del Lavoro, il rapporto di lavoro”*, Cacucci editore, Bari, 1989, 438

¹¹ Art. 5 del c.c.

Tali e rilevanti sono le novità introdotte con questa norma, da indurre parte della dottrina a sostenere che il disvalore tra contratto a termine e contratto a tempo indeterminato nell'ordinamento italiano, abbia raggiunto il suo apice.¹²

1.4 Il D. Lgs. n.368 del 2001

Con l'approvazione del d.lgs. 368/2001 si assiste immediatamente ad un ridimensionamento del ruolo del contratto collettivo. Si cerca di adeguarsi ai principi della direttiva comunitaria per la quale l'apposizione del termine al contratto è possibile solo se sussistano ragioni oggettive.¹³Viene abrogato quanto indicato dall'art.1, comma 2, lettera b. della legge n. 230/1962 che autorizzava l'apposizione del termine al contratto per la sostituzione di lavoratori assenti e che garantiva la conservazione del posto di lavoro. Mentre il nuovo art. n.¹⁴ del decreto 368/2001 stabilisce che *“Il contratto a tempo determinato può essere stipulato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro”*. Se il giudice scarta l'attendibilità di queste ragioni l'effetto sarà quello della

¹²Franza, *“Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento”*, Editore Giuffrè, 2010, 106-112

¹³ Zappalà L. *“Riforma del contratto a termine e obblighi comunitari: come si attua la direttiva travisandola”*, in DML, 3, 2001.

¹⁴ Vallebona A., Pisani C., *“Il nuovo lavoro a termine”*, Cedam, Padova, 2001

trasformazione in contratto a tempo determinato ¹⁵. La dottrina inizia a servirsi di un nuovo metodo, abbandona la pratica di elencazione delle ipotesi tassative, nelle quali è possibile l'apposizione del termine introducendo invece la clausola generale¹⁶. Con la nuova strutturazione della norma diventa indispensabile indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che stiano alla base del contratto a tempo determinato. Il termine solitamente viene fissato con una data precisa oppure viene collegato ad un particolare avvenimento. Nel caso di mancanza della forma scritta il lavoratore si ritiene assunto a tempo indeterminato. L'Art. 3 indica le fattispecie in cui è vietato l'utilizzo del contratto a tempo determinato:

- 1) Per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) All'interno di unità produttive interessate nei sei mesi precedenti da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori con le stesse mansioni oggetto delle assunzioni a termine, salvo che tale facoltà non sia prevista da accordi sindacali;
- 3) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di

¹⁵ Pera G., *“Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato”*, in RIDL, 2002

¹⁶ Ichino P., *“Il contratto di lavoro”*, Edizione Giuffrè, Milano, 2003, Vol. III, 404

integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- 4) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro.

Non viene indicato nel decreto nessun limite numerico al contratto a termine, ma viene delegata alla contrattazione collettiva la facoltà di poter inserire dei limiti quantitativi rispetto all'organico complessivo¹⁷.

La particolarità del contratto a tempo indeterminato è che esso si risolve automaticamente alla scadenza. Il recesso prima del termine è permesso solo quando si rileva una giusta causa che non consente la continuazione neanche momentanea del rapporto¹⁸. La proroga del termine è tollerabile rispetto a quanto definito dalle parti, alle seguenti condizioni:

- 1) La durata massima complessiva del contratto non può superare i tre anni;
- 2) La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- 3) E' richiesto il consenso del lavoratore.

Viene invece permessa la riassunzione del lavoratore a termine con un nuovo contratto a tempo determinato, nei seguenti casi:

¹⁷ Art. 10, comma 7, D.lgs. 38/2001

¹⁸ Art. 2119 c.c.

- 1) Devono essere trascorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- 2) Devono essere trascorsi 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Nel caso in cui gli archi temporali non siano rispettati il contratto si considera a tempo indeterminato.

1.5 La Legge Biagi: Il D. lgs. 276/2003

Quando si parla delle “riforme delle riforme” del mercato italiano ci si riferisce alla legge Biagi¹⁹. La finalità di questa grande e organica riforma del lavoro è quella di incrementare l’occupazione, soprattutto quella femminile. Per i sostenitori della riforma, essa permette di rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro eterogeneo, assicurando una vera e propria “sostituzione del personale” se quello assunto non venga considerato adeguato. La Legge Biagi ha introdotto o modificato numerosi contratti di lavoro: La somministrazione, l’apprendistato, il contratto di lavoro ripartito, quello intermittente, il lavoro accessorio e quello occasionale per non dimenticare il lavoro a progetto.

E’ una legge dalla visione molto ampia, che ha toccato varie tipologie di lavoro, introducendone di nuove e disciplinando anche le agenzie di somministrazione del

¹⁹ De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. “*Mercato del lavoro: Riforma e vincoli di sistema*”, Napoli, 2004.

lavoro. La riforma ha, da un lato, ridisegnato gli istituti già presenti nell'ordinamento italiano e, dall'altro, introdotto nuove tipologie contrattuali. Sono stati ampliati i contratti relativi al part-time e all'apprendistato. Soprattutto quest'ultimo è divenuto un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

L'introduzione del contratto di inserimento ha sostituito il contratto di formazione e lavoro rivolto soprattutto alle donne e agli anziani. La finalità è quella di realizzare l'inserimento o il reinserimento, di soggetti ritenuti in particolare difficoltà nel reperimento di una occupazione. Ha esteso e regolato ulteriormente la materia del part-time, inoltre ha disciplinato il lavoro intermittente (lavoro a chiamata), ovvero si tratta di un contratto di lavoro senza nessun orario di lavoro prestabilito (né fisso né variabile) in cui il lavoratore si rende disponibile per lo svolgimento di mansioni occasionali che derivano dalla chiamata del datore di lavoro. La Riforma ha definito anche il lavoro ripartito (Job sharing) che si viene ad instaurare tra tre soggetti, due lavoratori e un datore di lavoro che si obbligano a prestare la prestazione lavorativa.

Il D. lgs. 276/2003 abrogava la precedente disciplina stabilita dalla legge n.1369/1960 relativamente alla somministrazione di lavoro e disciplinava nuovamente l'istituto, che prevedeva tre soggetti: il lavoratore, l'utilizzatore (una azienda pubblica o privata che necessita di tale figura professionale) e il somministratore (un'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro).

La legge in esame non determina delle variazioni nella materia del contratto a

tempo determinato in senso stretto, ma facilita ed amplifica l'utilizzo alle diverse tipologie contrattuali atipiche che determinano a loro volta un aumento del ricorso al contratto a termine perché esso sa rispondere maggiormente alle esigenze flessibili del contesto produttivo.

1.6 Il Jobs Act

Il Jobs Act è il d.l. 34/2014 entrato in vigore il 21 Marzo 2014, convertito, con modifiche, dalla legge del 16 Maggio 2014 n.78. Questo decreto ha dato l'ennesima e decisiva spinta verso la liberalizzazione del contratto a termine. Ancora una volta, con la modifica al comma 1 dell'art.1 del d.lgs. n. 368/2001, si interviene sulle ragioni giustificatrici del contratto, abolendole totalmente, ed introducendo il contratto "acausale" che non sarà più limitato al primo contratto a termine la cui durata era di 12 mesi. Ora il contratto a tempo determinato potrà essere stipulato per un massimo di 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe, rinnovi e periodi di missione nell'ambito di somministrazione a tempo determinato. In presenza di tale decreto le proroghe sono ammesse per un massimo di otto volte, ridotte a cinque dopo la conversione in legge. In caso di superamento dei 36 mesi, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato dalla data del superamento. Una volta esauriti i 36 mesi, ci sarà la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine di 12 mesi. Le imprese dimensionate fino a cinque unità possono comunque stipulare un contratto a tempo determinato.

Sotto il profilo della forma, rimane la necessità dell'atto scritto, che lo priva di ogni effetto affinché non risulti, direttamente o indirettamente, in forma scritta. Ciò è previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368/2001.

Il d.l. 34/2014 ha apportato, come abbiamo visto, importanti novità alla disciplina del contratto a termine, ma non ha abbandonato il tema della contrattazione collettiva per migliorare la flessibilità in entrata e aumentare le tutele dei lavoratori occupati con contratti a termine.

L'art. 10, comma 7, del d.lgs.n.368/2001 introduce un limite legale del 20% del totale degli assunti a tempo indeterminato rispetto al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Questo limite viene applicato alle aziende che hanno più di 5 dipendenti. Al di sotto di tale numero vi è libertà di stipulazione, potendo andare anche oltre il tetto del 20%.

Da tale tetto legale vengono esonerati i contratti di lavoro stipulati dagli enti di ricerca, sia pubblici che privati, con ricercatori e personale tecnico. I contratti a tempo determinato potranno essere prorogati fino a 5 volte nell'arco dei 36 mesi a prescindere dai rinnovi contrattuali.

E' stato chiarito dalla nuova legge di conversione che il tetto del 20% deve essere calcolato in riferimento alla nozione di organico complessivo.

Risulta non essere chiaro se nel computo totale debbano essere inclusi anche i dirigenti e apprendisti, nonostante si tratti pur sempre di lavoratori dipendenti.²⁰

Non concorrono al computo della soglia del 20% i rapporti di lavoro al termine svolti nell'ambito della somministrazione di manodopera, quindi nel caso di superamento non verrà applicata la relativa sanzione. Per quanto riguarda le proroghe si applicano solo i limiti previsti dai Ccnl e non è prevista alcuna pausa tra una missione e quella successiva²¹. Non vengono inclusi nell'organico i contratti stipulati per alcune motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali, per spettacoli, per avvio di nuove attività o con lavoratori over 55. Esenti dal limite di attivazione sono anche i contratti stipulati tra università pubbliche o private, lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento e impiegati per esigenze temporanee, per eventi e manifestazioni di interesse culturale; contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Concorrono quindi al raggiungimento del tetto tutti i contratti a termine, indipendentemente dalla durata o dal regime di orario.

²⁰MiscioneM., "Il Jobs Act su contratti a termine ed apprendistato", Altalex, tratto dal quotidiano giuridico WoltersKluwer, 27/03/2014

²¹ Bottini A., "Somministrazione a tempo senza giustificazione", Inserto del Sole 24 ore.

La riforma non va a toccare i regimi speciali che, prima della cancellazione del requisito, già garantivano l'esenzione dell'obbligo di indicare la causale. Resta presente la norma che consente la stipula del contratto privo di causale alle aziende di trasporto aereo o esercenti attività aeroportuali, per un periodo massimo di sei mesi comprensivi tra aprile e ottobre e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti²². Inoltre viene riconosciuta anche per l'esecuzione di servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e di merci. Resta in vita la normativa speciale che regola l'assunzione di lavoratori impiegati nel settore postale.

Lo stesso discorso vale per le start up innovative, che usufruiscono di eccezioni rispetto alla regolamentazione usuale. Il dipendente dovrà essere assunto per l'esecuzione di attività conformi con l'oggetto sociale dell'azienda. Se viene raggiunto il limite massimo stabilito, potrà venirsi ad instaurare un nuovo contratto davanti alla direzione territoriale del lavoro.

Nel contratto di assunzione a termine, deve espressamente essere menzionato il diritto di precedenza ed il lavoratore lo deve esercitare mediante comunicazione scritta entro i 6 mesi dalla cessazione del rapporto. Il congedo di maternità

²²Bove A. [http:// www.diritto-lavoro-bologna.it](http://www.diritto-lavoro-bologna.it), "Le novità del contratto a termine previste dalla legge n. 78/2014".

usufruito nel corso di un rapporto a termine, concorre alla maturazione del periodo utile all'acquisizione del diritto di precedenza²³.

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto. Nei casi di trasferimento da contratto a tempo determinato ad indeterminato, il lavoratore ha diritto ad un'indennità nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato:

- 1) I rapporti instaurati con lavoratori in mobilità;
- 2) I rapporti tra datori di lavoro in agricoltura e gli operai a tempo determinato;
- 3) I richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
- 4) I contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni;
- 5) I rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 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;

²³<http://lavoroedintorni.infojobs.it>, "Il contratto a tempo determinato", in collaborazione con studio legale Fava ,www.favalex.it.

- 6) I contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento di supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio nazionale sanitario;
- 7) I contratti a tempo determinato stipulati con le Università.

CAPITOLO 2

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DOPO IL “DECRETO DIGNITA’ ”

ASPETTI GENERALI

2.1 Proroghe e rinnovi

Dopo l’approvazione in Senato lo scorso 7 Agosto 2018, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 96 del 9 Agosto del 2018 di conversione del D.L. n.87/2018 c.d. Decreto Dignità²⁴.

Le principali novità apportate dal Decreto riguardano la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, con riferimenti ai limiti di durata, nonché ai limiti e ai presupposti per i rinnovi e le proroghe ²⁵.

L’articolo 21 del D.lgs. 81/2015 è stato profondamente modificato; è stato inserito il comma 1, il quale statuisce che il contratto a termine può essere rinnovato solo in presenza di una delle causali previste dall’articolo 19 :

- 1) Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all’ordinaria attività;
- 2) Ragioni sostitutive;

²⁴ P. Rotella, “*Contratti a tempo determinato: tutte le novità del Decreto Dignità*”, articolo del 04/09/2018

²⁵ L. Izzo, “*Decreto Dignità è legge:le novità punto per punto*”, Studio Cataldi, Il diritto quotidiano

- 3) Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Per quanto concerne le proroghe, un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente prorogato solo nel periodo massimo dei 12 mesi; in caso contrario la proroga dovrà essere sostenuta da una delle ragioni previste dall'art.

19. Il numero massimo delle proroghe passa da 5 a 4 nell'arco dei 24 mesi, e quindi il contratto a tempo determinato si considererà a tempo indeterminato a partire dalla data di concorrenza della quinta proroga. Può anche accadere che il datore di lavoro assuma il medesimo lavoratore con un nuovo contratto a tempo determinato dopo la scadenza del precedente. In tal caso la legittimità della nuova assunzione è subordinata alla circostanza che dall'interruzione del precedente rapporto siano trascorsi dieci o venti giorni a seconda che esso avesse durata fino a sei mesi o superiore. In caso contrario, il nuovo contratto si trasforma in un rapporto a tempo indeterminato. La disciplina delle proroghe e dei rinnovi, conosce tuttavia delle eccezioni. Non si applicano limiti previsti per i rinnovi in caso di attività stagionali, per il personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale e le altre casistiche previste dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015, nonché alle "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 ²⁶.

2.2 Prosecuzione temporanea del rapporto alla scadenza

Fermi i limiti della durata massima, 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 complessiva pari al 20 % fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40 % per ogni giorno ulteriore²⁷.

E' previsto inoltre un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a 50 giorni negli altri casi. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

La normativa attuale non ha modificato la possibilità, al termine del periodo di utilizzo massimo del contratto a termine (24 mesi), di stipulare il cosiddetto Contratto Assistito, stipulato davanti all'Ispettorato del Lavoro, con durata

²⁶P.Rotella, “*Contratti a tempo determinato: tutte le novità del Decreto Dignità*”, articolo del 04/09/2018

²⁷ R. Schiavone, “*Contratti a termine: quando scatta la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro*”, articolo del 8/11/2018

massima di 12 mesi ²⁸. Con la Nota n. 1214 del 7 febbraio 2019, l'Ispettorato ha anche chiarito che la possibilità di stipulare tale contratto, può essere utilizzata:

- 1) Al termine dei 24 mesi previsti dalla norma, quale durata ex lege del contratto a termine;
- 2) Dopo il diverso termine individuato dai contratti collettivi, “stante l'autonomia della contrattazione fra le parti nel determinare la durata massima dei rapporti a termine”.

Resta sempre la necessità di rispettare l'obbligo di causale giustificatrice.

2.3 La riassunzione a termine del lavoratore

Il lavoratore, alla cessazione di un contratto a tempo determinato, non può essere riassunto con un nuovo contratto a termine, a pena di conversione a tempo indeterminato del rapporto. Il divieto per il lavoratore vige per un intervallo di tempo pari ad almeno dieci giorni, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi; 20 giorni, se il precedente contratto aveva una durata superiore a 6 mesi ²⁹.

Tale regola, detta “ stop& go”, non trova applicazione:

²⁸ S. Finasso, “*Il contratto a tempo determinato, piccola guida*”, pubblicato 11/02/2019

²⁹ R. Camera, “*Contratto a tempo determinato: come e quando applicare la regola dello “stop & go”*”, articolo del 25/10/2018

- 1) Nei confronti dei lavoratori impiegati nella attività stagionali individuati dal D.P.R. n. 1525/196;
- 2) Nelle start up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione delle società;
- 3) Nelle attività e nei lavoratori esclusi dal campo di applicazione del Capo III del D. Lgs. n. 81/2015, art. 29, come per esempio i dirigenti o gli operai agricoli a tempo determinato.

Questa regola, prevista dall'articolo 21, comma 2, del D.lgs. 81/2015, può essere rivista dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda. Per contrattazione collettiva si intendono i contratti collettivi stipulati a livello nazionale e territoriale da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali. (art 51 del D.lgs. n. 81/2015)

Ciò significa che laddove la contrattazione collettiva, anche aziendale, abbia diversamente regolato la materia, è questa regolamentazione che va verificata ed applicata dall'azienda e non quella generale disciplinata dal legislatore con l'articolo 21³⁰.

Il lavoratore assunto a tempo determinato, non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa, cioè per un fatto talmente grave da

³⁰ R. Camera, “*Contratti a tempo determinato: come e quando applicare la regola dello “stop & go”*”, articolo del 25/10/2018

non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Non è possibile il licenziamento per giustificato motivo, sia oggettivo che soggettivo. Inoltre il licenziamento senza giusta causa prima della scadenza del termine, comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista.

2.4 Termine massimo

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto; in mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera i 12 giorni.

L'art. 1, comma 1, lettera c) del D.L. 87/2018 ha ampliato i termini dell'impugnazione del contratto a tempo determinato, che passano da 120 giorni a 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto, secondo una delle modalità previste dall'art. 6 della legge n. 604/1966³¹.

La durata del rapporto di lavoro a tempo determinato tra datore di lavoro e lavoratore, non può superare i 24 mesi, salvo eccezioni:

³¹ P. Rotella, "Contratto a tempo determinato dopo il decreto dignità", articolo del 04/09/2018

- 1) Diverse disposizioni dei contratti collettivi;
- 2) Attività stagionali.

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando il limite massimo, un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro. In caso di mancato rispetto della prescritta procedura o di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

E' sempre consentita l'assunzione a termine dei dirigenti, purchè la durata non sia superiore a 5 anni.

La legge del Decreto Dignità ha, per la prima volta, introdotto un limite legale all'utilizzo dei lavoratori somministrati a tempo determinato, stabilendo che possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a tempo determinato fino ad una percentuale massima complessiva non superiore al 30 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Peraltro tale disposizione è derogabile contrattualmente ed il contratto collettivo nazionale per le imprese edili ed affini prevede un limite inferiore pari al 25 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

3 Divieto di applicazione

Non si può utilizzare il contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- 1) Sostituzione di lavoratori che esercitavano il diritto di sciopero;
- 2) Presso unità produttive nelle quali è preceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, salvo che per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore ai 3 mesi;
- 3) Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni;
- 4) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Novità rilevanti, coinvolgono il settore del gioco d'azzardo: dal 2020 "slot" e "videolottery" dovranno essere dotati obbligatoriamente di lettori di tessera

sanitaria allo scopo di non consentire il gioco ai minorenni. Multe di 10mila euro per ogni apparecchiatura non a norma³².

Slot machine, gratta e vinci e lotterie riporteranno, inoltre, la scritta “ il gioco nuoce gravemente alla salute”, mentre potranno adottare il logo “no slot” i pubblici esercizi e i circoli privati che rinunciano a tale attività.

Sempre per contrastare la ludopatia, viene confermato il divieto di qualsiasi forma di pubblicità, anche indiretta, relativa a giochi e scommesse con vincite di denaro, comunque effettuata e su qualunque mezzo, incluse manifestazioni sportive, culturali o artistiche, trasmissioni televisive o radiofoniche, stampa quotidiana e periodica, le pubblicazioni in genere, le affissioni e internet.

In caso di violazione si va incontro a multe dal 5 % al 20 % del valore della sponsorizzazione e, in ogni caso, non inferiori a 50 mila euro per ogni violazione.

Tali proventi saranno destinati ad alimentare il fondo per il contrasto al gioco d'azzardo patologico.

Inoltre, il ministero della Salute e dell'Economia, si occuperanno del monitoraggio sull'offerta dei giochi, anche attraverso l'utilizzo di una banca dati che tenga conto dell'andamento del volume dei giochi e della sua distribuzione nel territorio, riferendone poi al Parlamento.

³² L. Izzo, “Decreto dignità è legge: le novità punto per punto”. Studio Cataldi , Il diritto quotidiano

Con la conversione in legge del Decreto Dignità, sono state introdotte alcune disposizioni in materia di prestazioni occasionali, cioè sui voucher, modificando la disciplina dettata dall'articolo 54-bis del D. L. 50/2017 prevedendo:

- 1) Che il divieto di ricorrere al contratto non si applichi alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo e che hanno alle proprie dipendenze fino ad otto lavoratori;
- 2) Che i prestatori autocertifichino la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma INPS e che, nel settore agricolo, autocertifichino la non iscrizione, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- 3) L'ampliamento del novero dei soggetti tenuti a comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, comprendendovi non solo l'imprenditore agricolo, ma anche l'azienda alberghiera o la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo, nonché gli enti locali e stabilendo che per i suddetti soggetti l'arco temporale di riferimento della durata della prestazione non deve essere superiore a 10 giorni;
- 4) Escludendo l'applicazione della sanzione prevista in caso di violazione accertata di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel caso in cui la suddetta violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese da talune tipologie di prestatori.

Inoltre, nel Decreto Dignità, sono state introdotte delle misure in materia di semplificazione fiscale attraverso l'abolizione dello split payment per le prestazioni di servizi rese alle pubbliche amministrazioni dai professionisti i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta o a titolo di acconto³³

Il Decreto Dignità punta a salvaguardare i livelli occupazionali e a contrastare la delocalizzazione delle aziende che abbiano ottenuto aiuti dallo Stato per impiantare, ampliare e sostenere le proprie attività economiche in Italia. Per le aziende che delocalizzano, sono previste multe da 2 a 4 volte il beneficio ricevuto. Le imprese che delocalizzano dovranno anche restituire il beneficio con interessi maggiorati fino a 4 punti percentuali.

³³ A. Ardito, *“Il decreto dignità è legge: cosa cambia per aziende e lavoratori ”*, www.tecknoring.com

CONCLUSIONI

In questo mio lavoro ho cercato di analizzare l'evoluzione del contratto a termine nel corso del tempo e di vedere se, con l'aumento della flessibilità nel nostro mercato del lavoro, si sia trovata la soluzione alla crisi della disoccupazione. Con i vari interventi normativi, il legislatore ha determinato un ampliamento notevole delle tipologie contrattuali e l'ultima forma di contratto a tempo determinato a cui si è giunti è il cosiddetto decreto dignità che nel nome si fa garante del rispetto di tutti i diritti dell'uomo e del lavoratore.

Kant pone come presupposto della dignità la considerazione dell'essere umano ³⁴, nella sua espressione individuale e collettiva, come un fine e non un mezzo: finalità del decreto dignità è contrastare l'eccessiva precarizzazione del mondo del lavoro ma per raggiungere questo nobile obiettivo è davvero giusto limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato? La flessibilità è davvero sinonimo di dignità e di rispetto di tutti i diritti? Forse è ancora presto per rispondere, io mi sono limitata a tracciare la storia e non ho la pretesa di esprimere un parere. Tuttavia vorrei alla fine del mio lavoro aggiungere due opinioni contrastanti ma comunque interessanti. Di fronte al rischio di contenzioso legale le imprese non rinnovano i contratti precari e sostituiscono i lavoratori: una legge

³⁴ Pilotti R., www.eticapubblica.it, articolo del 2016

non può risolvere le storture del mercato del lavoro ³⁵. Beffati dal decreto dignità sono quei lavoratori impiegati da anni nella stessa azienda con contratti a tempo determinato o in somministrazione che, scaduto il rapporto di lavoro, rischiano seriamente di non vederselo rinnovato e tutto ciò appare come un paradosso di una legge che avrebbe dovuto porre fine al fenomeno della precarietà.

Di parere contrario è Ernesto Ferrante, autore de “l’Opinione Pubblica” secondo il quale il Decreto Dignità funziona: nel 2018 si registra, rispetto al 2017, un importante incremento delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, che risultano quasi raddoppiate. Da quando, poi, il Decreto Dignità è pienamente operativo, cioè da Novembre 2018 in poi, le trasformazioni in lavoro stabile sono più che raddoppiate, mentre il numero di assunzioni a termine è drasticamente sceso. Il Ministro del lavoro Luigi di Maio, che ha voluto fortemente il decreto, sottolinea in un post: *“Sono i primi effetti del Decreto Dignità e mi danno tanto entusiasmo per andare avanti su questa strada”*.

BIBLIOGRAFIA

³⁵ Lucci S., *“I beffati del Decreto Dignità”*, articolo del 09/01/2019

Ardito A., “*Il decreto dignità è legge: cosa cambia per aziende e lavoratori* ”,

www.tecknoring.com

Barnabiti G., “*10 dicembre 1948:i diritti umani* ”, www.giovanibarnabiti.it

Bottini A., “*Somministrazione a tempo senza giustificazione*”, inserto del Sole 24

ore

Bove A., “*Le novità del contratto a termine previste dalla legge n.78/2014*”,

www.diritto-lavoro-bologna.it

Camera R., “*Contratto a tempo determinato: come e quando applicare la regola*

dello “stop & go” ”, 25/10/18

Del Giudice F.-Mariani F.-Izzo F., “*Diritto del lavoro* ”, Ed. Giuridiche Simone,

Napoli, 2007

De Luca Tamejo R., Rusciano M., Zoppoli L., “*Mercato del lavoro: riforma e*

vincoli di sistema ”, Napoli, 2004

Finasso S., “ *Il contratto a tempo determinato, piccola guida* ”, 11/12/2018

Franza, “*Il lavoro a termine nell’evoluzione dell’ordinamento*”, Giuffrè, 2010

Galantino L., “*Diritto del lavoro*”, VI edizione, Giappichelli, Torino,1996,172

Ghera E., “*Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*”, Cacucci Editore, Bari,1989,438

Ichino P., “*Il contratto di lavoro*”, Edizioni Giuffrè, Milano, 2003,404

Izzo L., “*Decreto Dignità è legge: le novità punto per punto* ”, Studio Cataldi, il diritto quotidiano

Lucci S., “*I beffati del Decreto Dignità*”, articolo del 09/01/2019

Miscione M., “*Il Jobs Act su contratti a termine ed apprendistato* ”, Altalex, tratto dal quotidiano giuridico WoltersKluwer, 27/03/2004

Pera G., “*Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato* ”, in RIDL, 2002

Pilotti R., www.eticapubblica.it, articolo del 2016

Rotella P., “ *Il contratto a tempo determinato: tutte le novità del Decreto Dignità* ”, 04/09/2018

Schiavone R., “ *Contratti a termine: quando scatta la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro* ”, 8/11/18

Vallebona A., Pisani C., “ *Il nuovo lavoro a termine* ”, Cedam, Padova, 2001

Zappalà L., “ *Riforma del contratto a termine e obblighi comunitari: come si attua la direttiva travisandola* ”, in DML, 2001,3

