

Decreto Dignità

Il nuovo lavoro a termine

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (1), c.d. “Decreto Dignità”, contiene, fra le altre, importanti novità sul corretto utilizzo del lavoro a tempo determinato e sui limiti di instaurazione dei rapporti di lavoro a termine, anche quando il datore di lavoro è l’agenzia di somministrazione.

Le modifiche normative rientrano nell’orientamento dottrinale di chi ritiene l’apposizione di un termine al rapporto di lavoro sia, per sé sola, indice o presupposto di “precarietà” della prestazione lavorativa e, conseguentemente, dell’esperienza personale di lavoro (la stessa rubrica del Capo I, Decreto legge, “Misure per il contrasto al precariato”, denuncia la posizione dogmatica sul tema).

Tuttavia, tale posizione dottrinale rappresenta una sorta di ideal-tipo giuslavoristico appartenente ad un tempo ormai lontano di un’Italia organizzata su assetti industriali fordisti, quando non tayloristi, dove il lavoratore subordinato a tempo indeterminato rappresentava il volano indispensabile del contesto produttivo (2).

Nell’era della c.d. “gig economy” e della “industria 4.0” siffatta affermazione, al contrario, perde qualsiasi valenza ed anzi, paradossalmente, finisce per rafforzare i tre punti critici del mercato del lavoro italiano:

- quello del lavoro irregolare, che si fonda su rapporti di lavoro a tempo pieno mascherati da pseudo rapporti a tempo parziale, su lavoratori dipendenti inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi quando non addirittura occasionali, su pseudo tirocinanti impiegati alla stregua di lavoratori subordinati;
- quello delle esternalizzazioni illecite, che si caratterizzano per il ricorso a contratti di appalto o a distacchi di personale che non corrispondono ai parametri di legalità e di liceità sanciti dalla legge, fino a spingersi, non di rado, oltre la soglia dello sfruttamento della manodopera come delineato dall’art. 603-bis c.p.;
- quello del lavoro sommerso, che rappresenta, drammaticamente, ancora un “rifugio” tristemente significativo per l’avvio dei rapporti di lavoro e spesso, purtroppo, anche per la loro prosecuzione, senza alcuna tutela.

Alla luce di tale riflessione introduttiva devono essere analizzate le disposizioni del D.L. n. 87/2018 sul lavoro a tempo determinato, anche quando utilizzato in somministrazione di lavoro (3).

Apposizione del termine, acausalità annuale e riduzione a ventiquattro mesi

Il contratto a tempo determinato è regolamentato dagli artt. 19-29, D.Lgs. 14 settembre 2015, n.

(*) L’Autore è anche dirigente dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

(1) Pubblicato in G.U. Serie generale n. 161 del 13 luglio 2018. Si vedano per una prima analisi tecnica del provvedimento: Servizio Studi Senato della Repubblica e Camera dei Deputati, *Dossier 16 luglio 2018 - D18087 - Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese D.L. 87/2018 - A.C. 924*; M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al Decreto legge n. 87/2018 (c.d. Decreto dignità)*, Adapt labour studies e-Book series, n. 73/2018.

(2) I dati del Ministero del lavoro evidenziano come nel triennio 2015-2017 sono cresciuti i contratti di lavoro subordinato con durata da 1 a 365 giorni, mentre sono diminuiti quelli con durata effettiva superiore a 366 giorni. Cfr. F. Seghezzi, *Il lavoro temporaneo (e a tempo determinato) in Italia*, in V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del*

c.d. Decreto dignità, Adapt university press, 2018, pagg. 5-6.

(3) Qui il legislatore italiano sembra prendere le distanze, in senso diametralmente opposto, dalle posizioni normative del legislatore europeo, laddove basti tenere presente i contenuti del quinto considerando della Direttiva 2008/108/Ce nel quale - con riferimento alla Direttiva n. 1999/70/Ce del 28 giugno 1999 relativa all’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato fra le maggiori organizzazioni intercategoriale in ambito europeo - espressamente si afferma che “nel preambolo dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale e hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella direttiva sul lavoro a tempo determinato”. Cfr. A. Brignone, *Decreto dignità: in Gazzetta Ufficiale la nuova riforma del contratto a termine e della somministrazione di lavoro*, in *www.diritto24.ilsole24ore.com*, 16 luglio 2018.

Approfondimenti

81 (4), ora modificati in parte dal D.L. n. 87/2018.

L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. n. 87/2018, consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 12 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, a fronte delle normali necessità aziendali, senza esigenza di causali specifiche, ma soprattutto attraverso l'autonoma valutazione del datore di lavoro, totalmente svincolata da ogni giudizio inerente i criteri della oggettività tecnico-organizzativa.

Viene così introdotta dal 14 luglio 2018 una acausalità assoluta di durata annuale, con riduzione di ben due terzi rispetto alla acausalità generalizzata di provenienza, che assommava fino a trentasei mesi, d'altro canto acausale rimane soltanto il contratto a termine che ha durata di dodici mesi fin dall'origine, giacché, come subito si annoterà, se il contratto ha durata iniziale infrannuale, il suo rinnovo, anche all'interno dei primi 12 mesi, avrà necessità di una causale giustificativa.

La norma novellata, d'altro canto, consente di poter sviluppare contratti di lavoro a termine fino a ventiquattro mesi, ma esclusivamente in presenza di almeno una delle causali espressamente individuate dalle nuove lettere a) e b), art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015:

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

Il ripristino delle causali, per tutti i contratti di lavoro a tempo determinato che superano i dodici mesi di durata, ma - come subito si dirà, per effetto dell'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), d.l. n. 87/2018, che ha sostituito il comma 4, art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 - anche per quelli di durata inferiore in caso di rinnovo all'interno del primo anno di attività lavorativa, rende inevitabilmente più ostile l'impiego del contratto a termine.

L'azienda, in effetti, dovrà optare, alternativamente, per:

- un mantenimento in organico, a tempo determinato, della risorsa già impiegata per dodici mesi (ma anche meno in caso di rinnovo infrannuale), con il rischio di avventurarsi in un ostico contenzioso sulla causale chiamata a governare l'ulteriore durata contrattuale fino al tetto dei ventiquattro mesi;
- assumere a tempo indeterminato la medesima risorsa già occupata a termine (magari ricorrendo anche agli incentivi riconosciuti dalle leggi vigenti per la trasformazione di un contratto a termine);
- ricorrere (più agevolmente) a un nuovo lavoratore assunto a termine (per mansioni che non necessitano particolare formazione o addestramento e, quindi, con una forza lavoro facilmente interscambiabile) oppure a contratti di appalto (per mansioni che richiedono maggiore specializzazione o specifica formazione) o, infine, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa (per attività che possano identificarsi con caratteristiche di autonomia e di non eterodirezione e non eteroorganizzazione in piena coerenza con l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e con i contenuti della legge n. 81/2017).

Incertezza delle causali

D'altra parte, le nuove causali si caratterizzano, con la sola eccezione delle ragioni sostitutive, per la presenza di requisiti e di elementi essenziali di pesante incertezza.

Anzitutto con riferimento alle ***esigenze estranee all'ordinaria attività aziendale***, esse devono essere di natura temporanea e oggettivamente valutabili. Le condizioni di ammissibilità della causale dunque sembrano ricorrere soltanto in fattispecie come: la progettazione e la gestione di una commessa per una nuova lavorazione per alcuni mesi; l'avvio e la gestione di una nuova linea di produzione per sei mesi; la programmazione e l'attuazione di un nuovo progetto o servizio in via sperimentale. In pratica devono sussistere, congiuntamente, l'oggettività dell'esigenza, l'estraneità della stessa alle ordinarie attività aziendali e la temporaneità dell'esigenza di lavorazio-

(4) Il Jobs Act ha abrogato il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il quale recepiva la Direttiva n. 1999/70/Ce sull'Accordo quadro europeo sul lavoro a tempo determinato.

ne: al punto che se l'attività risulta già essere stata svolta in azienda (ad es. campagna di vendita temporanea di una particolare categoria o marca di prodotti effettuata un anno prima) la natura oggettiva dell'esigenza e la temporaneità della stessa non saranno sufficienti a rendere legittima l'apposizione del termine in quanto l'attività non potrà dirsi del tutto estranea all'ordinaria attività aziendale.

Analogamente, e forse ancor più delicatamente, si pongono le *esigenze che afferiscono all'attività ordinaria dell'azienda* giacché in tal caso affinché la causale sia legittimamente ricorrente è necessario che le esigenze dedotte nel contratto risultino effettivamente connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività di produzione o di servizio del datore di lavoro. L'ammissibilità dell'apposizione del termine per ciò che ordinariamente si produce o si realizza in azienda, dunque, è strettamente derivante dall'essere l'esigenza congiuntamente di carattere temporaneo (deve recare una determinatezza temporale), di tipo non programmabile (non deve essere preceduta da trattative, accordi o preintese che consentivano al datore di lavoro di programmare le esigenze occupazionali) e di natura significativa (il valore economico della prestazione da cui nasce l'esigenza occupazionale deve risultare ingente e comunque rilevante), cosicché potranno risultare idonee ad assumere a tempo determinato situazioni come: la richiesta di effettuare una rilevante commessa da parte di un nuovo cliente per quattro mesi; la gestione di un servizio di assoluto pregio presso un nuovo committente per due mesi; la vendita straordinaria per un mese di tutto lo stock di merce presente in negozio e in magazzino per esigenze di rinnovo totale degli spazi espositivi aziendali. Al contrario, non sarà più possibile assumere a tempo determinato per le esigenze occupazionali derivanti dall'incremento di clientela nel periodo dei saldi stagionali, trattandosi di attività programmabile seppure temporanea e tendenzialmente significativa. Evidentemente questa seconda causale si espone ancor più della prima al rischio di contenzioso giudiziario (su ricorso del

lavoratore per la costituzione del rapporto a tempo indeterminato), ma anche ispettivo (per l'azione investigativa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro), in special modo per l'elemento della "significatività" dell'esigenza temporanea e non programmabile, in considerazione del fatto che in assenza di parametri di valorizzazione oggettiva, ciò che appare significativo per il datore di lavoro potrà non essere tale per il lavoratore, salvo che possa farsi ricorso, da parte dell'azienda, a dati finanziari o economici documentati (ad es. raffronto del valore della merce prodotta o venduta in funzione dell'esigenza di assunzione a termine rispetto ai corrispettivi, al bilancio aziendale e alle evidenze fiscali e commerciali aziendali).

Da ultimo, rilevano le *esigenze sostitutive* di altri lavoratori, in questo caso l'ampiezza della formula utilizzata legittima l'apposizione di un termine indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmate e che il sostituito abbia un diritto legale e non convenzionale, alla conservazione del posto di lavoro. La fattispecie, infatti, è riferita a qualsiasi ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, non essendo limitato tale tipo di assunzione a termine ai soli casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, evidentemente con le eccezioni dei casi in cui l'assunzione a termine è espressamente vietata dalla legge (art. 20, comma 1, lettere *a*) e *b*), D.Lgs. n. 81/2015)⁽⁵⁾ In forza delle genericità della norma è pure possibile l'assunzione a termine in sostituzione di un lavoratore assente a seguito di una iniziativa del datore di lavoro (inviato ad un corso di formazione o distaccato presso altro datore di lavoro). Del tutto pacifico il c.d. "scorrimento", per cui il sostituito non deve occupare necessariamente il posto dell'assente, ma può sostituire un altro dipendente che va al posto del lavoratore da sostituire lasciando libero il proprio posto di lavoro, purché esista una coerenza nella catena delle sostituzioni. Nell'assunzione per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare anche indirettamente, con mero rinvio al momento del

(5) La norma stabilisce che non è ammessa l'apposizione del termine al rapporto di lavoro: per la sostituzione di lavoratori in sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si

riferisca il contratto a tempo determinato, salvo che quest'ultimo sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o che il medesimo abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

Approfondimenti

rientro del lavoratore da sostituire. Neppure sembra indispensabile l'indicazione nominativa del lavoratore sostituito nel contratto del sostituto assunto a tempo determinato, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare la prova dell'effettiva esigenza sostitutiva (6).

Forma scritta

In ogni caso l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente da atto scritto (art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), D.L. n. 87/2018).

La forma scritta non è richiesta se la durata del rapporto di lavoro non supera i dodici giorni.

La pattuizione del termine e la stesura del relativo atto scritto, anche nell'odierno regime normativo, devono essere contestuali o anteriori all'inizio della prestazione lavorativa, e una copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Nell'atto scritto che contiene l'apposizione del termine al rapporto di lavoro, qualora si tratti di un rinnovo, devono essere specificate le esigenze che consentono l'assunzione a tempo determinato, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 1, come novellato dal D.L. n. 87/2018.

Qualora il contratto a termine venga prorogato, invece, la specificazione delle causali è necessaria soltanto quando il termine complessivo di durata del rapporto di lavoro prorogato eccede i dodici mesi.

Durata

Fatte salve eventuali disposizioni specifiche dettate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), e fatta eccezione per le attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, a causa di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare complessivamente i ventiquattro mesi (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. n. 87/2018).

Se il rapporto di lavoro ha superato il limite dei 36 mesi, con un unico contratto o attraverso la successione di più contratti a termine, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento del limite.

La durata massima consentita (ventiquattro mesi) rappresenta il limite di durata massima del contratto a tempo determinato acausale per i primi dodici mesi ovvero per la prima attivazione e le eventuali proroghe nei limiti dei dodici mesi, con indicazione specifica delle causali dal primo rinnovo e per le proroghe che superano i dodici mesi di durata complessiva.

Il rapporto di lavoro dovrà considerarsi a tempo indeterminato sia nel caso in cui il contratto a termine sia durato complessivamente più di ventiquattro mesi, anche per la successione di più contratti a termine, sia allorché tale limite di durata massima sia stato trapiantato per effetto di missioni in somministrazione di lavoro a tempo determinato, svolti fra gli stessi soggetti, per mansioni di pari livello e categoria legale.

Rinnovi e proroghe

Con riferimento ai **rinnovi**, ai sensi dell'art. 21, comma 01, D.Lgs. n. 81/2015, introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), D.L. n. 87/2018, il contratto a tempo determinato può essere rinnovato esclusivamente in ragione della sussistenza di una delle causali indicate tassativamente dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, nel testo modificato dal D.L. n. 87/2018.

Rinnovi e proroghe

Quanto invece alle **proroghe** la stessa norma stabilisce che il contratto a termine può essere prorogato liberamente - quanto all'assenza di causale giustificativa ma pur sempre nei limiti delle quattro volte di cui all'art. 21, comma 1 - nei primi dodici mesi di durata del vincolo contrattuale. Superato il dodicesimo mese, invece, anche le proroghe sono condizionate alla presenza di una delle causali previste dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

lo sgravio contributivo per i contratti a termine in sostituzione di lavoratrici assenti per maternità; l'esenzione dalla clausola legale di contingentamento che detta il limite massimo di assunzioni a termine.

(6) Peraltro va evidenziato che il contratto a termine stipulato per motivi di sostituzione ha degli effetti specifici che il D.Lgs. n. 81/2015, anche dopo le modifiche del D.L. n. 87/2018, ricollega a tale tipologia di assunzione a tempo determinato: l'esenzione dal contributo Inps maggiorato dell'1,4%;

L'ultimo periodo del nuovo comma 01, art. 21, D.Lgs. n. 81/2015 fa salvi (*in extremis*) i contratti a termine stipulati per le attività stagionali (nelle more della decretazione ministeriale, come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), stabilendo che questi possono essere rinnovati e prorogati senza necessità di indicare alcuna causale.

L'attuale primo comma dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015, modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), D.L. n. 87/2018, prevede che il contratto a termine inizialmente stipulato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, soltanto quando la durata iniziale è inferiore a ventiquattro mesi, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi, a prescindere dal numero dei contratti e dei rinnovi.

Se il numero delle proroghe è superiore, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 21, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Reiterazione dei contratti a termine

Sul piano di disciplina generale, in base alle previsioni contenute nell'art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. n. 87/2018, fatte comunque salve le differenti disposizioni dettate dai contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se, a seguito di una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (*requisito oggettivo*), fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (*requisito soggettivo*) siano stati superati complessivamente i ventiquattro mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro (*requisito temporale*), tenendo conto anche dei periodi di missione in somministrazione di lavoro (con riguardo alla sola somministrazione a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti fra i medesimi soggetti. Solo le mansioni di pari livello e categoria legale consentono la sommatoria dei periodi lavorati in forza di un contratto a termine.

D'altra parte, il D.L. n. 87/2018 non è intervenuto sui contenuti dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, confermando la *deroga procedurale*

(detta anche deroga "assistita") dettata dalla norma per la generalità dei lavoratori per effetto della quale un "ulteriore successivo contratto a termine" fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, "della durata massima di dodici mesi", purché la stipula del contratto avvenga presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente, consentendo, pertanto, di estendere la durata massima di un contratto di lavoro a tempo determinato a complessivi trentasei mesi, si ritiene, tuttavia, che pur nel silenzio specifico del D.L. n. 87/2018, trattandosi di rinnovo, nell'ulteriore contratto stipulato dinanzi all'Itl debba essere specificata la causale dell'assunzione a termine secondo il dettato del nuovo art. 19, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. n. 81/2015.

In caso di mancato rispetto della procedura di deroga assistita presso l'Itl, ovvero in ipotesi di superamento del termine stabilito nel contratto, esso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Impugnazione delle cessazioni dei contratti a termine

Anche l'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 è stato modificato dal D.L. n. 87/2018 (art. 1, comma 1, lett. c), con l'intenzione di rendere meno gravoso per il lavoratore a termine l'onere di tempestiva impugnazione del contratto a tempo determinato, rimodulando per tale impugnativa i termini di decadenza stabiliti per l'impugnazione del licenziamento individuale. La norma, infatti, estende le modalità di impugnazione previste dall'art. 6, comma 1, legge n. 604/1966, stabilendo tuttavia che il contratto a termine deve essere impugnato a pena di decadenza entro 180 giorni dalla cessazione del contratto, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

La norma estende all'impugnazione del contratto a termine anche il comma 2, art. 6, il quale stabilisce che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di ulteriori 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di Giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato; qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti sia-

Approfondimenti

no rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Contributo aggiuntivo

Sul piano previdenziale il ricorso al contratto a termine prevede un incremento dei costi, determinato dall'art. 2, commi 28-29, legge 28 giugno 2012, n. 92 per la generalità dei contratti subordinati non a tempo indeterminato, che prevede un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpI, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (con meccanismi di parziale restituzione) (7), ad eccezione delle assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori assenti e di quelle assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963.

Con risposta a Interpello n. 15 del 17 aprile 2013 il Ministero del lavoro ha precisato che il contributo addizionale è dovuto dalla generalità dei datori di lavoro che assumono con contratto a termine, con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, nonché mediante somministrazione di lavoro a termine.

Il secondo comma dell'art. 3, D.L. n. 87/2018 interviene su tale quadro normativo per stabilire che il predetto contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, legge n. 92/2012, viene aumentato dello 0,5% in occasione di ogni rinnovo di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con l'effetto che per il primo rinnovo il contributo addizionale è pari all'1,9%, per il secondo rinnovo al 2,4%, per il terzo rinnovo al 2,9% e così a incremento progressivo per ogni successivo rinnovo.

Una misura dall'evidente finalità di aggravare i costi dell'assunzione a tempo determinato, anche da parte delle agenzie di somministrazione, ma con l'effetto prevedibile - maggiormente incisivo anche rispetto alla introduzione dell'acausalità ridotta a dodici mesi - di spingere il datore di lavoro a optare per la nuova assunzione a termine di un diverso lavoratore.

Estensione della disciplina per gli assunti a termine in somministrazione di lavoro

La regolamentazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di cui agli artt. 19-29, D.Lgs. n. 81/2015, come modificati in parte dal D.L. n. 87/2018, trova ora pressoché integrale applicazione, dal 14 luglio 2018, anche ai contratti di lavoro a termine instaurati dalle agenzie di somministrazione per l'invio in missione dei lavoratori nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro.

L'intervento normativo del D.L. n. 87/2018, in effetti, non incide sulla disciplina del contratto di somministrazione di lavoro in quanto tale, ma piuttosto sugli ambiti regolatori dei contratti di lavoro con i quali il somministratore assume i lavoratori da inviare presso i singoli utilizzatori.

Precisamente, l'art. 2, D.L. n. 87/2018 - che pure è rubricato "Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro" - sostituisce integralmente il contenuto dell'art. 34, comma 2, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015, per prevedere che "in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24".

Nella versione previgente la norma prevedeva che il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore somministrato assunto a termine fosse soggetto alla disciplina dettata dal Capo III, D.Lgs. n. 81/2015 limitatamente a quanto compatibile, secondo una valutazione da effettuarsi caso per caso, e con l'esclusione espressa delle disposizioni riguardanti:

- l'apposizione di un termine non superiore a trentasei (oggi ventiquattro) mesi (art. 19, comma 1);
- il limite massimo di trentasei (oggi ventiquattro) mesi per la durata dei rapporti a termine fra le stesse parti per le mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, commi 2 e 3);

(7) Se il rapporto di lavoro a termine viene trasformato a tempo indeterminato il contributo addizionale è restituito al datore di lavoro (v. art. 1, comma 135, legge n. 147/2013; Inps, circolare n. 15/2014). La restituzione spetta, successivamente al decorso del periodo di prova, anche quando l'assunzione a

tempo indeterminato avviene entro i sei mesi dalla cessazione del contratto a termine mediante detrazione dalle mensilità spettanti di un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

- le limitazioni rispetto al numero delle proroghe e agli intervalli obbligatori in caso di rinnovo dello stesso contratto a termine (art. 21);
- il limite percentuale di contingentamento legale rispetto al numero massimo dei contratti a termine attivabili contemporaneamente (art. 23);
- i diritti di precedenza nell'assunzione (art. 24).

Ora invece al lavoratore somministrato occupato con contratto di lavoro a tempo determinato si applicano tutte le disposizioni contenute negli artt. 19-29, D.Lgs. n. 81/2015, con i nuovi più rigorosi limiti dettati dal D.L. n. 87/2018, senza alcuna preventiva verifica di compatibilità per singolo caso, con la sola eccezione delle norme che disciplinano la clausola di contingentamento per il numero massimo dei contratti a termine e i diritti di precedenza nell'assunzione.

D'altra parte, l'art. 34, comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015 - non toccato direttamente dal D.L. n. 87/2018 - seguita a prevedere che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro a termine può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore somministrato, mediante atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore, ma la norma deve leggersi in ottica di sistema e, pertanto, comunque nei limiti stabiliti dal Capo III, D.Lgs. n. 81/2015.

Infine, come detto, per effetto dell'art. 3, comma 2, D.L. n. 87/2018 anche l'assunzione a termine da parte dell'agenzia di somministrazione soffre dell'incremento dello 0,5% del contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, legge n. 92/2012, per ogni rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

Campo di applicazione

L'art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018 stabilisce che le nuove disposizioni in materia di contratto a tempo determinato trovano applicazione per la generalità dei contratti a termine stipulati successivamente al 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del Decreto legge), ma anche ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a tempo determinato che risultavano in corso alla stessa data.

Si tratta probabilmente di una delle norme più ostili dell'intera novella legislativa, in quanto le disposizioni più stringenti su durata massima, causali, proroghe e rinnovi impattano "in riduzione" immediatamente e direttamente sui contratti a tempo determinato stipulati sotto la vigenza di un quadro regolatorio più flessibile, peraltro in una stagione (quella estiva) tradizionalmente segnata da un maggiore ricorso al lavoro a termine (non soltanto per le attività strettamente stagionali).

La norma, d'altro canto, può caratterizzarsi anche come fortemente punitiva, quasi in termini di cessazione *ope legis* del rapporto di lavoro, laddove all'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 il contratto avesse maturato una durata superiore a ventiquattro mesi non essendo ulteriormente prorogabile né rinnovabile, ovvero di sopravvenuta esigenza motivazionale laddove avesse raggiunto i dodici mesi acausali e debba quindi essere rinnovato ricorrendo alla specificazione della causale di assunzione (8).

D'altra parte, con riferimento alle modifiche apportate dall'art. 2, D.L. n. 87/2018 al lavoro a termine nell'ambito di una somministrazione di lavoro, la norma entra in vigore il 14 luglio 2018 e, si ritiene, nel silenzio del legislatore, per i rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data.

Sotto altro profilo, infine, l'art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018, stabilisce che le nuove norme sul lavoro a termine, anche con riferimento al lavoro a termine nel contesto di una somministrazione di lavoro, non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, per le quali, pertanto, seguitano a trovare applicazione le disposizioni in vigore anteriormente al 14 luglio 2018, con l'effetto perverso di un medesimo testo normativo (D.Lgs. n. 81/2015) vigente in due distinte versioni, una per il lavoro nel privato (quella novellata dal D.L. n. 87/2018) e una per il lavoro nel pubblico (quella in vigore fino al 13 luglio 2018).

Uno spazio per i contratti collettivi di prossimità?

In conclusione, poiché l'intervento correttivo del D.L. n. 87/2018 ha caratteristiche "chirurgiche",

(8) Peraltro intervenendo su analoga questione in ipotesi di successione di legge sul contratto a termine, sia pure su altro tema regolatorio, la Suprema Corte, con sentenza Cass. 20 ottobre 2015, n. 21266, ha affermato la necessità di applicare ai rapporti di lavoro in corso la disciplina organica previgente, ove la stessa fosse organicamente mutata a seguito di un in-

tervento legislativo successivo; cfr. C. Rodella, *Decadenza per l'impugnazione della nullità del termine apposto al contratto di lavoro: profili di irragionevolezza?*, in M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al Decreto legge n. 87/2018 (c.d. Decreto dignità)*, cit., pagg. 17-18.

Approfondimenti

di mera interpolazione, del testo del D.Lgs. n. 81/2015, sembrerebbe rimanere intatta la piena operatività della disciplina dettata dall'art. 8, D.L. n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011.

In una prospettiva di concreta e immediata possibilità di deroga al più stretto regime normativo del contratto a termine rileva, allora, quanto già disciplinato nell'ordinamento giuslavoristico dall'art. 8, comma 2, lett. c), D.L. n. 138/2011, che affida tale facoltà a specifiche intese, realizzate nei contratti collettivi di prossimità (sottoscritti a livello aziendale o territoriale).

Laddove, quindi, un contratto collettivo aziendale o territoriale (provinciale o regionale), sottoscritto da soggetti sindacali rivestiti del carattere di rappresentatività richiesto dalla norma, intenda intervenire in deroga alla disciplina del contratto a termine, dovrà limitarsi ad individuare, ai sensi dell'art. 8, comma 1, seconda parte, D.L. n. 138/2011, almeno una delle finalità che devono

essere necessariamente perseguite dai contratti collettivi di prossimità, i quali sono chiamati a orientarsi specificamente verso obiettivi di: maggiore occupazione, migliore qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, previsione di nuovi investimenti.

Non essendo presenti nella norma novellata riserve di legge specifiche ed essendo mantenuta la funzione normativa già riconosciuta alla contrattazione collettiva, un contratto collettivo di prossimità, correttamente finalizzato, può intervenire sul nuovo quadro regolatorio dei contratti a termine in deroga alle previsioni normative (ma anche contrattuali collettive di livello nazionale), considerata la portata generale del D.L. n. 138/2011 e la piena legittimità costituzionale della disposizione, riconosciuta dalla Corte costituzionale con sentenza 4 ottobre 2012, n. 221.