

# Approfondimenti

Conversione in legge

## Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (\*)

La legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione, con modificazioni, del Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, cosiddetto “*Decreto Dignità*”, ha posto importanti innovazioni in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro, licenziamenti ingiustificati, prestazioni occasionali ed esonero contributivo. In questa sede vengono analizzate le disposizioni del D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, in materia di lavoro a termine con riferimento a tutti gli elementi innovativi, ed essenzialmente limitativi, della relativa disciplina.

### Apposizione del termine acausalità annuale e riduzione a 24 mesi

La disciplina del contratto a tempo determinato seguita ad essere regolamentata dagli artt. 19-29, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 81, nel testo ora modificato dal D.L. n. 87/2018, così come convertito dalla legge n. 96/2018.

In particolare, 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 dell'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 36 mesi, d'altro canto acausale rimane soltanto il contratto

a termine che ha durata di 12 mesi fin dall'origine, giacché se il contratto ha durata iniziale infrannuale, il suo rinnovo, anche all'interno dei primi 12 mesi, avrà necessità di una causale giustificativa, per quanto tale disposizione riguardi soltanto i rinnovi dei contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018 ovvero quelli riferiti ai contratti stipulati precedentemente ma che vengono disposti a partire dal 1° novembre 2018 (art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018, nel testo modificato dalla legge n. 96/2018).

La norma novellata, d'altro canto, consente di poter sviluppare contratti di lavoro a termine fino a 24 mesi, ma esclusivamente in presenza di almeno una delle causali espressamente individuate dalle nuove *lettere a) e b)* dell'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione 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 12 mesi di durata, ma - per effetto dell'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), D.L. n. 87/2018, che ha sostituito il comma 4 dell'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, potrà optare, alternativamente, per:

- un mantenimento in organico, a tempo determinato, della risorsa già impiegata per 12 mesi (ma anche meno in caso di rinnovo infrannuale), con il rischio di avventurarsi in un ostico contenzioso

(\*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispezzorato Nazionale del Lavoro.

sulla causale chiamata a governare l'ulteriore durata contrattuale fino al tetto dei 24 mesi;

- assumere a tempo indeterminato la medesima risorsa già occupata a termine (magari ricorrendo anche agli incentivi riconosciuti 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 intercambiabile) 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 eteroroganziazione, 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 di sostituzione di altri lavoratori, 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 6 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 lavorazione: 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 4 mesi; la gestione di un servizio di assoluto pregio presso un nuovo committente per 2 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 dirit-

# Approfondimenti

to 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, lett. *a*) e *b*), D.Lgs. n. 81/2015)<sup>(1)</sup>. 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 sostituto 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 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<sup>(2)</sup>.

## Profili sanzionatori

Ad eliminare ogni incertezza rispetto alla cogenza del nuovo obbligo di causalità generalizzata per i contratti di durata superiore ai 12 mesi e per i rinnovi di tutti i contratti a termine, compresi quelli di durata inferiore, la legge n. 96/2018, convertendo il D.L. n. 87/2018, art. 1, comma 1, lett. *a*), n. 1-*bis*), ha introdotto il nuovo comma 1-*bis* nel corpo dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 per stabilire espressamente che in caso di contratto a termine di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali giustificative, esso

si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

## 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 12 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 5 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 12 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 24 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).

(1) 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 6 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 3 mesi.

(2) 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%; 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.

Se il rapporto di lavoro ha superato il limite dei 24 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 (24 mesi) rappresenta il limite di durata massima del contratto a tempo determinato acausale per i primi 12 mesi ovvero per la prima attivazione e le eventuali proroghe nei limiti dei 12 mesi, con indicazione specifica delle causali dal primo rinnovo e per le proroghe che superano i 12 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 24 mesi, anche per la successione di più contratti a termine, sia allorquando 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.

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 12 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.

L'ultimo periodo del nuovo comma 01, art. 21, D.Lgs. n. 81/2015 fa salvi 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.

Il 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 termi-

ne inizialmente stipulato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, soltanto quando la durata iniziale è inferiore a 24 mesi, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti e dei rinnovi.

## Profili sanzionatori

Allo scopo di sottolineare la forza normativa del nuovo obbligo di causalità generalizzata per i rinnovi di tutti i contratti a termine, anche dei contratti di durata iniziale inferiore ai 12 mesi e dei nuovi limiti delle proroghe, la legge n. 96/2018, convertendo il D.L. n. 87/2018, art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), ha modificato il nuovo comma 01 dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 per prevedere espressamente che in caso di rinnovo del contratto a termine in assenza delle causali giustificative ovvero di proroga del contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi senza causale, il contratto rinnovato o prorogato si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Resta fermo, inoltre, che se il numero delle proroghe è superiore alle 4 previste dalla legge, 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 24 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.

# Approfondimenti

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 36 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 dall'art. 1, comma 1, lett. c), D.L. n. 87/2018, come convertito dalla legge n. 96/2018, 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.

(3) 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 circ. n. 15/2014). La restituzione spetta, successivamente al decorso del periodo di prova, anche quando l'assunzione a tempo indeterminato avviene entro i 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine mediante detrazione dalle mensilità spettanti di un numero di mensilità ragguagliato al periodo tra-

La norma seguita ad estendere all'impugnazione del contratto a termine anche il comma 2 dell'art. 6, legge n. 604/1966, 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 siano 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) (3), 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 (4).

Il secondo comma dell'art. 3, D.L. n. 87/2018, come convertito dalla legge n. 96/2018, 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, ma con l'effetto prevedibile - maggiormente incisivo anche rispetto alla introduzione dell'acausalità ri-

scorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

(4) 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.

dotta a 12 mesi - di spingere il datore di lavoro a optare per la nuova assunzione a termine di un diverso lavoratore.

La legge n. 96/2018 in sede di conversione ha escluso dall'incremento del contributo addizionale i contratti di lavoro domestico.

## Esclusione dal campo di applicazione

L'art. 29, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015, elenca le esclusioni dal campo di applicazione del Decreto legislativo stesso e le discipline specifiche che interessano alcuni settori e situazioni particolari. L'art. 2, comma 01, D.L. n. 87/2018, come convertito dalla legge n. 96/2018, inserisce, nell'art. 29, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 81/2015, accanto ai rapporti di lavoro a termine per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni (*c.d.* "lavoro *extra* e di surroga") dei settori del turismo e dei pubblici esercizi, determinati dai contratti collettivi stipulati dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative (Min. lav., circ. n. 34/2010), anche i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17, legge 28 gennaio 1994, n. 84 per l'esecuzione delle operazioni portuali e dei servizi portuali autorizzati. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a termine contenute nel D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando l'obbligo di effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.

## Entrata in vigore delle disposizioni

L'art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018, come convertito dalla legge n. 96/2018, 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 se successivi al 31 ottobre 2018.

Nella versione originaria del D.L. n. 87/2018, in vigore dal 14 luglio all'11 agosto 2018, la norma prevedeva che le disposizioni più stringenti su durata massima, causali, proroghe e rinnovi impattavano "in riduzione" immediatamente e direttamente sui contratti a tempo determinato stipulati sotto la vigenza del quadro regolatorio previgente. La versione attuale della norma, invece, raccoglie le istanze delle associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei primi commentatori, stabilendo che per i contratti in corso l'obbligo delle causali e i nuovi limiti si applicano soltanto ai rinnovi e alle proroghe decorrenti dal 1° novembre 2018. Si ritiene, infatti, che l'emendamento in questione abbia natura totalmente sostitutiva rispetto alla norma originaria del D.L. n. 87/2018, in quanto la legge n. 96/2018 di conversione seguita a disciplinare la stessa fattispecie concreta già regolata dalla medesima norma nel testo contenuto nel D.L. n. 87/2018, ma lo fa con un contenuto precettivo totalmente differente rispetto a quello del Decreto legge, per l'effetto la disposizione vigente dal 12 agosto 2018, deve ritenersi avere in realtà efficacia e validità *ex tunc* fin dal 14 luglio 2018 per la generalità dei rinnovi e delle proroghe dei contratti stipulati prima della entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 (5).

Ciò non toglie, d'altro canto, che la disposizione può ancora caratterizzarsi come fortemente punitiva, quasi in termini di cessazione *ope legis* del rapporto di lavoro, laddove alla data del 31 ottobre 2018 il contratto abbia maturato una durata superiore a 24 mesi, non essendo ulteriormente prorogabile né rinnovabile, ovvero di sopravvenuta esigenza motivazionale laddove abbia raggiunto i 12 mesi acausali e debba quindi essere rinnovato ricorrendo alla specificazione della causale di assunzione.

Sotto altro profilo, infine, l'art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018, stabilisce che le nuove norme sul lavoro a termine 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 te-

(5) In questo senso il costante orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte, cfr. Cass. civ., sez. III, 10 maggio 2016, n. 9386; Cass. civ., sez. V, 28 marzo 2008, n. 8056 del 28 marzo 2008; Cass. civ., sez. III, 26 maggio 2005, n. 11186; Cass. civ., sez. I, 17 marzo 2000, n. 3106. Né a ciò può dirsi di ostacolo la previsione contenuta nell'art. 15, comma 5, legge 23 agosto 1988, n. 400 (secondo cui "le modifiche eventual-

mente apportate al Decreto legge in sede di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione, salvo che quest'ultima non disponga diversamente. Esse sono elencate in allegato alla legge"), rispetto alla quale la giurisprudenza citata ha formato l'orientamento richiamato.

# Approfondimenti

sto 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, convertito

dalla legge n. 96/2018) e una per il lavoro nel pubblico (quella in vigore fino al 13 luglio 2018).

Rinnovo o proroga di contratto a tempo determinato stipulato ante 14 luglio 2018			
Data rinnovo o proroga	Numero proroghe	Obbligo causali	Durata massima
Fino al 13 luglio 2018	5 in 36 mesi	Nessuno	36
Dal 14 luglio al 31 ottobre 2018	5 in 36 mesi	Nessuno	36
Dal 1° novembre 2018	4 in 24 mesi	Sussiste al raggiungimento dei primi 12 mesi	24

## Uno spazio per i contratti collettivi di prossimità?

Da ultimo, poiché l'intervento correttivo del D.L. n. 87/2018, anche dopo la conversione in legge n. 96/2018, ha caratteristiche "chirurgiche", di mera interpolazione del testo del D.Lgs. n. 81/2015, sembra 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) (6).

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 ter-

mine, 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 (7).

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.

(6) Con nota 24 maggio 2016, n. 10599 il Ministero del lavoro ha espressamente affermato che la sottoscrizione dei contratti di prossimità "è rimessa esclusivamente alle associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termine comparativi" inoltre specifica che essi "devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal legislatore maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, ecc.", per cui "In assenza di tali condizioni (...) eventuali contratti di 'prossimità' non potranno evidentemente operare, come prevede il legislatore, "in deroga alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro". Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.). D'altro canto, la nota n. 10599/2016 precisa che i contratti di prossimità "trovano applicazione in relazione ad una platea di destinatari ben determinata e non su ogni unità produttiva facente capo al medesi-

mo datore di lavoro: le 'specifiche intese', infatti, hanno 'efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione si essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali'".

(7) Il comma 2-*bis* dell'art. 8 introduce la previsione esplicita riguardante la portata normativa delle deroghe e delle modifiche proposte e accordate nelle specifiche intese, sancendo che restano in ogni caso fermi e inderogabili, infatti, i principi, i criteri e le disposizioni derivanti dal rispetto integrale delle previsioni di tutela del lavoro contenute nella Costituzione, dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie, con riferimento a direttive e regolamenti e dei vincoli derivanti dalle Convenzioni internazionali sul lavoro (Oil). Nel caso di specie dovranno essere rispettati, quindi, in particolare, fra gli altri, i canoni normativi previsti dalla Direttiva 1999/70/Ce sull'Accordo quadro europeo sul lavoro a tempo determinato, la quale comunque assicura ampi margini di intervento in deroga rispetto all'odierno quadro regolatorio dettato dal D.L. n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018.