

Ida Bonifati



“Decreto Dignità”: Cosa cambia per i contratti a termine?

Con il corso *“La Gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità”* la Fondazione Agidae Labor ha voluto offrire ad Economi e Superiori una conoscenza organica e completa dei diversi aspetti, normativi e gestionali, che caratterizzano l’attività dei Responsabili amministrativi.

All’interno di tale corso si è inserito il mio intervento sulle recentissime novità apportate dal c.d. *“Decreto Dignità”* alla disciplina del contratto a tempo determinato. Di seguito si riportano ulteriori approfondimenti sull’argomento trattato.

In data 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge n. 96/2018 di conversione del Decreto Legge n. 87/2018, il c.d. *“Decreto Dignità”*, che, tra le altre disposizioni, ha modificato la disciplina sui **contratti a tempo determinato**.

In questa trattazione, in attesa degli opportuni chiarimenti ministeriali che verranno forniti tramite circolari amministrative, si cercherà di far chiarezza sulla nuova disciplina legale del contratto a tempo determinato e sull’utilizzo dello stesso alla luce delle disposizioni dei CCNL AGIDAE di settore.

Il rapporto di lavoro **a termine** ha sempre rappresentato, nel dibattito sulle politiche del lavoro, uno dei temi principali di attuazione delle politiche di Governo, attraverso scelte normative nella direzione di una maggiore o minore flessibilità nella gestione di detti rapporti, al variare delle diverse forze parlamentari di maggioranza.



In premessa, occorre ricordare che l'obiettivo primario a cui tende l'Esecutivo (tramite il Decreto Legge "Dignità") è quello di favorire la lotta alla precarietà¹ attraverso una riforma del contratto a termine che preveda strumenti più rigidi per il suo utilizzo e maggiore onerosità, dunque in senso opposto rispetto alla precedente Riforma "Jobs Act" che, attraverso l'abrogazione delle causali (Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34) aveva semplificato il ricorso ai rapporti di lavoro a termine, nella prospettiva di accrescere la diffusione di tali tipologie contrattuali.

Esaminando le disposizioni del "Decreto Dignità" relativamente al contratto a termine, oggetto di questa esposizione, si registrano quali nuovi "parametri":

1. diminuzione della durata massima complessiva del contratto a tempo determinato, anche per sommatoria di più rapporti;
2. introduzione delle causali, a partire dal 13° mese di utilizzo del contratto con lo stesso lavoratore e per le medesime mansioni, sia che la soglia venga superata con un contratto iniziale, sia in caso di rinnovo o di proroga dello stesso;
3. diminuzione del numero delle proroghe da 5 a 4 sulla durata massima di 24 mesi;
4. incremento del contributo addizionale già previsto dalla Legge Fornero (1,4%) di una percentuale pari allo 0,50% in caso di successivi rinnovi del contratto originario;
5. incremento dell'indennità risarcitoria relativa ai licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 23/2015 per i "nuovi assunti" dal 7 marzo 2015 nel limite massimo di 36 mensilità rapportate all'anzianità di servizio aziendale;
6. aumento dell'importo previsto per l'offerta conciliativa, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23/2015 per scongiurare l'impugnazione del licenziamento dei "nuovi assunti";
7. aumento del termine di impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato da 120 a 180 giorni.

E' importante ricordare che, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/2015, non toccato dalla Riforma, rimane esclusa dal Campo di applicazione di tutto il Capo III, una serie di rapporti che fanno riferimento:

- a) agli operai agricoli con contratto a tempo determinato;
- b) ai richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- c) ai contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti;

¹ *"Particolare attenzione sarà rivolta al contrasto della precarietà per costruire rapporti di lavoro più stabili e consentire alle famiglie una programmazione più serena del loro futuro."* **"Contratto per il Governo del Cambiamento" del Movimento 5 Stelle e Lega.** *"Per tali ragioni si intende intervenire con nuove misure per limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola."* **Relazione illustrativa del Decreto Legge n. 87/2018.** *"L'articolo 1 (Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) modifica il decreto legislativo n. 81 del 2015, al fine di limitare con maggiore efficacia l'utilizzo indiscriminato dei contratti a termine, oggi sempre più diffusi e spesso non corrispondenti a una reale necessità da parte del datore di lavoro."* **Relazione illustrativa del Decreto Legge n. 87/2018.**

- d) ai rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- e) ai contratti a termine del personale docente ed ATA per il conferimento di supplenze e al personale sanitario, anche dirigente, del Servizio Sanitario Nazionale;
- f) ai contratti a tempo determinato del personale accademico delle Università ex lege n. 240/2010;
- g) al personale delle Pubbliche Amministrazioni al quale continua ad applicarsi l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001.

Causali

Partendo dal testo legislativo del rinnovato D.Lgs. 81/2015, riportato nella rubrica "Osservatorio" di questa Rivista, il nuovo comma 1 dell'art. 19 stabilisce che **l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentita senza alcun obbligo di causale, solo se la durata non è superiore a 12 mesi.**

E' possibile stipulare un contratto superiore a 12 mesi, rispettando il limite **massimo di 24 mesi**, solo in presenza di una delle seguenti causali:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'introduzione delle nuove causali non è accompagnata da alcuna deroga alle parti sociali che **ben avrebbero potuto** disciplinare la materia in modo specifico, considerata la peculiarità dei settori di appartenenza, anche nell'ottica di prevenzione del contenzioso giudiziale che le nuove causali (vista l'estrema genericità) inevitabilmente genereranno. Ancora una volta sarà predominante l'affidamento ai giudici che dovranno controllare, *ex post*, la presenza di una "giustificata motivazione" di assunzione a termine, a discapito della libera iniziativa o scelta imprenditoriale.

Esaminando la prima causale, essa si riferisce ad attività specifiche, che per rispettare il requisito della "estraneità", non devono ricondursi ad attività tipiche dell'Azienda o a situazioni di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio ferie, malattia, maternità, ecc.).

La seconda causale si riferisce ad incrementi "significativi" della attività ordinaria dell'impresa. Ma qual è la soglia della significatività e soprattutto chi la stabilisce? Il Datore di lavoro, nell'esercizio del suo potere organizzativo riconosciuto dall'art. 2094

del codice civile oppure il magistrato nel giudizio di definizione di una controversia di lavoro? Ancora più dubbia, sotto il profilo interpretativo, la determinazione della temporaneità dell'incremento dell'attività aziendale. Nulla dice la Relazione illustrativa al Decreto circa i significati specifici delle nuove causali che, attraverso un anacronistico ritorno al passato, sono state reintrodotte nel nostro sistema.

Se il giudice riterrà non sussistenti le causali, si avrà automaticamente la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, che rappresenta la forma comune del rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Parimenti, se viene stipulato un contratto a termine superiore a 12 mesi senza causale (e a ben vedere, sembra non da poco conto individuare una causale realmente esistente), si avrà la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato dalla data di superamento del 12° mese. L'unica certezza che si profila all'orizzonte è quella dell'incremento del contenzioso del lavoro con analogo aumento di attività per gli operatori del settore (avvocati giuslavoristi, consulenti del lavoro, giudici, ecc.)!

Durata

Il comma 2 dell'art. 19 stabilisce che:

*“la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una **successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi**”.*

Nel calcolo dei 24 mesi debbono includersi anche i rapporti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le analoghe mansioni e per la stessa attività lavorativa prestata con contratto a termine.

Il termine massimo dei 24 mesi può essere derogato da diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale anche aziendale.

Il nuovo disposto normativo, dunque, ha lasciato invariata l'autonomia delle parti sociali, che possono prevedere un “tetto” superiore ai 24 mesi. La contrattazione nazionale AGIDAE del settore scuola attualmente vigente prevede, infatti, nell'art. 23.1 per il **personale docente non abilitato**:

“In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il contratto a tempo determinato non potrà avere una durata superiore a 36 mesi maggiorata di ulteriori 48 mesi.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato, non sono soggetti alla procedura presso la D.T.L. in deroga al disposto di cui alla Legge n. 133/2008.”

Ai sensi dell'art. 23.1 lett. A) CCNL AGIDAE SCUOLA, per i **Coordinatori didattici** la durata degli incarichi conferiti a tempo determinato è pari a 36 mesi più ulteriori 24 mesi.

Parimenti, cogliendo la delega offerta dalla legge primaria alle Parti sociali, **il CCNL AGIDAE Istituzioni Universitarie 2017/2020, nell'art. 21.1-A1** prevede per le assunzioni a tempo determinato di **personale docente** che:

*“Considerata la peculiarità delle Istituzioni del settore, esclusivamente per le materie e gli insegnamenti non obbligatori che vengono periodicamente riproposti secondo il piano didattico stabilito dai rispettivi Ordinamenti, anche in ragione dei flussi opzionali delle iscrizioni degli studenti, i Gestori potranno conferire incarichi a tempo determinato di durata **superiore ai trentasei mesi**, maggiorata di ulteriori 48 mesi, ai sensi dell'art. 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015.”*

Anche per l'assunzione di personale docente e non docente che svolge attività di ricerca scientifica in via esclusiva è consentito il ricorso ad un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi. In tal caso il contratto può avere una durata pari a quella del “progetto di ricerca” al quale si riferisce.

Il limite massimo dei 24 mesi è escluso dall'art. 19 co. 2 per le attività stagionali che ricadono sotto la previsione del D.Lgs. 368/2001.

Nel comma 4 dell'art. 19 è contenuta la previsione, rimasta inalterata rispetto al passato, dell'obbligo vigente per il Datore di lavoro di consegnare al dipendente copia dell'atto scritto entro i cinque giorni lavorativi successivi all'assunzione. Proseguendo, il comma 4 ribadisce che in caso di rinnovo del contratto a termine, l'atto scritto deve prevedere una delle causali di cui al primo comma dell'art. 19. A titolo esemplificativo: se un Istituto scolastico effettua una prima assunzione di un addetto alle pulizie, potrà fare un contratto di 6 mesi senza causale (perché inferiore ai 12 mesi); in caso di proroga per ulteriori 7 mesi, dovrà indicare la causale nella lettera di proroga, essendo il termine complessivo del contratto (iniziale + proroga) superiore ai 12 mesi. Diversamente, se la proroga è contenuta nell'ambito dei 12 mesi, non necessita di causale. E' quanto previsto dall'art. 21 comma 01.

Proroghe

Le proroghe previste all'interno dei 24 mesi quale durata massima del contratto **sono 4, non più 5**, a prescindere dal numero dei contratti a cui si legano. Non è riconosciuto in capo alla contrattazione nazionale di secondo livello alcun potere derogatorio in ordine al numero delle proroghe. Pertanto se si “sfora” il numero delle quattro proroghe, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla quinta proroga. Sotto il profilo gestionale, la proroga del contratto si comunica telematicamente mediante modello

UNILAV entro cinque giorni dal momento in cui si effettua, pena, in caso di violazione, il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di entità compresa tra cento e cinquecento euro.

Termine per l'impugnazione del contratto a termine

L'art. 28 del rinnovato D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una modifica al termine di impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato, qualora il lavoratore ritenga illegittimo il contratto stipulato con l'azienda.

Detto termine passa **da 120 a 180 giorni** e si applica esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge), nonché a proroghe e rinnovi di contratti in corso alla medesima data.

Per i contratti stipulati prima di detta data, non prorogati né rinnovati, si applica il precedente termine di 120 giorni.

L'impugnazione stragiudiziale, ai sensi dell'art. 6, comma 2 della Legge 604/1966, è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 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.

Periodo transitorio

In sede di conversione, è stato inserito dalla Legge n. 96/2018 un emendamento all'art. 1, comma 2, del Decreto Legge n. 87/2018 nei termini che seguono: *“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

Tale periodo di “transizione”, utile per una progressiva introduzione delle nuove disposizioni di legge, durerà fino al 31 ottobre 2018.

Dal 1° novembre 2018 dispiegheranno piena efficacia le nuove disposizioni normative.

Riepilogando, il quadro delle scansioni temporali è il seguente:

Fino al 31 ottobre 2018:

- ✓ il contratto rinnovato con le stesse mansioni e livello di inquadramento potrà essere “acausale” e giungere fino a 36 mesi o fino al termine maggiore fissato dai CCNL AGIDAE SCUOLA per i docenti non abilitati e per i coordinatori didattici o per i docenti del settore universitario;
- ✓ le proroghe potranno essere 5 anziché 4.

Dal 1° novembre 2018 in poi:

- ✓ il primo contratto a termine stipulato per un massimo di 12 mesi potrà essere “acausale”;
- ✓ se interviene proroga di un precedente contratto nel limite dei 12 mesi, questa potrà essere “acausale”;

- ✓ se interviene proroga di un precedente contratto che supera tale limite, questa deve fare riferimento alle esigenze di cui alla lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19 (**causali specifiche**);
- ✓ se interviene rinnovo di un precedente contratto a termine (riferito alle stesse mansioni e livello del precedente) occorre sempre inserire una causale;
- ✓ il numero di proroghe che intervengono nell'arco di 24 mesi è 4;
- ✓ il contratto a termine si trasforma automaticamente a tempo indeterminato in caso di quinta proroga;
- ✓ **è salva la previsione di diversa durata del contratto a termine riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale di settore, anche di tipo aziendale. E' importante evidenziare che tale potere non è stato modificato dalla legge e consente di derogare il termine dei 24 mesi.**

Fino al 13 luglio 2018

I contratti a termine in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore del “Decreto Dignità” continuano ad essere disciplinati dal D.Lgs. 81/2015 nella sua versione originaria. Dunque, la scadenza finale è quella dei 36 mesi o il diverso termine previsto dalla Contrattazione nazionale AGIDAE, le proroghe sono 5 e, come i rinnovi, possono essere apposte senza l'indicazione di causale.

Conclusioni

E' evidente che, nello scenario complesso che si è delineato con l'applicazione del nuovo disposto normativo, si impone per le Imprese e per gli operatori del diritto, prima della stipula di un contratto a tempo determinato, una attenta valutazione delle casistiche. Eventuali errori possono produrre effetti sugli stessi contratti in termini di contenzioso del lavoro per il riconoscimento della trasformazione in contratto a tempo indeterminato sia nel caso di errata valutazione nell'individuazione delle causali, sia nel caso di superamento del termine legale dei 24 mesi.

E' opinione di chi scrive, che la lotta dichiarata alla precarietà del lavoro in un'ottica di “Dignità” dello stesso, potrebbe essere condotta in modo più incisivo attraverso la previsione di maggiori controlli sull'utilizzo di forme di lavoro “parasubordinate” o “autonome” che di fatto non lo sono, piuttosto che intervenire sul contratto a termine che rappresenta, dopo il contratto a tempo indeterminato, il principale strumento di occupazione in termini statistici oltre che di garanzie offerte per i lavoratori. E il paradosso sta proprio nel fatto che le restrizioni della nuova legge vengono introdotte proprio quando i risultati della normativa precedente sembravano aver raggiunto limiti estremamente positivi, mai visti in precedenza.