



Udine, 6 luglio 2018

**Oggetto: Decreto Dignità – Novità in tema di contratti a termine, somministrazione e conseguenze del licenziamento illegittimo – Prime indicazioni**

Circolare numero 017/2018

---

### **In sintesi**

La bozza del c.d. Decreto Dignità diffusa in questi giorni che entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, prevede rilevanti novità in tema di contratto di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e conseguenze risarcitorie in caso di licenziamento illegittimo.

### **Approfondimento**

#### - Novità in materia di contratto a termine

Le principali novità in tema di contratti a tempo determinato sono: 1) la reintroduzione delle causali giustificatrici per l'apposizione del termine; 2) la riduzione della durata massima del contratto da 36 a 24 mesi; 3) la diminuzione del numero di proroghe da 5 a 4; 4) l'allungamento del termine per l'impugnazione del contratto da 120 a 180 giorni.

Vengono innanzitutto reintrodotte le **causali** per la valida stipulazione del contratto a termine nonché per la proroga e/o il rinnovo di quelli in essere. Queste causali consistono in:

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

Il contratto potrà ancora essere stipulato senza causali solo laddove si tratti del primo rapporto intercorso tra le parti e comunque per un periodo massimo di 12 mesi; entro tale periodo il contratto potrà ancora essere prorogato liberamente.

La reintroduzione delle causali sembra riguardare anche i contratti di lavoro stagionale, in particolare con riguardo alle proroghe/ai rinnovi dopo il primo contratto.

Si noti che la proroga in continuità di un contratto in essere è ammessa senza causali nei limiti dei 12 mesi, ma una volta cessato il rapporto a termine (o di somministrazione) il nuovo contratto a termine (o di somministrazione) è soggetto alle causali anche se il precedente rapporto è durato meno di 12 mesi.

In sede di redazione dei contratti invitiamo le aziende ad essere particolarmente prudenti in quanto le causali sono di difficile applicazione e – a nostro giudizio – finiscono per esporre le aziende al rischio di contenzioso.

In particolare – fatte salve le ragioni sostitutive – il contratto a termine potrà essere legittimamente stipulato solo qualora le lavorazioni affidate al dipendente siano estranee alla ordinaria attività aziendale oppure le lavorazioni affidate al dipendente siano connesse a incrementi significativi dell'attività non programmabili, ma la genericità di tali limitazioni finisce – nei fatti – per rendere sindacabile dal giudice la scelta aziendale di apporre un termine al contratto.

Considerato che la norma non prevede il ricorso alla contrattazione collettiva per definire le causali, si ritiene che quelle contenute nei CCNL non possano più essere utilizzate (sempreché – ovviamente – non si sovrappongono a una delle tre causali sopra indicate).

In secondo luogo viene stabilito che la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, ivi compresi i rapporti in somministrazione, non può superare i 24 mesi, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Tale limite sembra non riguardare i contratti stipulati per le attività stagionali, che sono esentati anche dalle pause di 10/20 giorni tra un contratto a termine e il successivo.

Le **proroghe** del contratto a tempo determinato vengono ridotte a un massimo di 4 nell'arco di 24 mesi; qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Si prevede infine che il contratto a tempo determinato può essere **impugnato** entro 180 giorni dalla cessazione del contratto stesso.

E' importante sottolineare che i contratti a termine stipulati prima dell'entrata in vigore del Decreto, se non successivamente prorogati e/o rinnovati, rimangono disciplinati dalla attuale normativa

#### - Novità in materia di somministrazione

Le novità in tema di somministrazione di lavoro riguardano essenzialmente l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato anche al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore, con la sola esclusione delle disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato e ai diritti di precedenza. Anche al lavoro in somministrazione, pertanto, si applicheranno i limiti relativi alle causali, alla durata massima, al numero delle proroghe, agli intervalli temporali tra un contratto e l'altro, ecc.

#### - Novità in materia di conseguenze del licenziamento illegittimo

Viene previsto l'incremento delle indennità risarcitorie da corrispondere al lavoratore nel caso il licenziamento venga considerato illegittimo dal giudice. Tali indennità non potranno essere inferiori a 6 mensilità (dalle attuali 4) e superiori a 36 mensilità (dalle attuali 24) di retribuzione utile per il calcolo del t.f.r..

Le modifiche si applicano solo ai licenziamenti che riguardano i rapporti a tutele crescenti, ovvero (essenzialmente) quelli stipulati o trasformati dal 7 marzo 2015.

Considerato che – come detto – il testo del Decreto è stato diffuso in bozza, facciamo riserva di tornare specificamente sugli argomenti trattati non appena sarà pubblicato il testo definitivo.

Segnaliamo infine che, trattandosi di decreto legge, il provvedimento dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni dalla pubblicazione e, all'atto della conversione, potrebbero esservi ulteriori modifiche.