

**AREA LABOUR**



**NORMATIVA**

Decreto Dignità: prime osservazioni

---

## DECRETO DIGNITÀ: PRIME OSSERVAZIONI

---

Nell'attesa della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale ed entrata in vigore, salva la conversione in legge nei successivi 60 giorni, esaminiamo gli aspetti salienti del testo del Decreto Legge denominato, con indubbio connotativo ideologico, "Disposizioni urgenti per la dignità del lavoratori e delle imprese" (cd. "Decreto Dignità"), ossia le rilevanti modifiche da esso apportate al D.lgs. n. 81/2015 (uno dei decreti del cd. "Jobs Act") in tema di contratto a termine (son esclusi i Dirigenti e sono esclusi gli operai agricoli che hanno altra specifica disciplina) e di contratto di somministrazione di lavoro a termine, nonché quelle, a modifica del D.lgs. n. 23/2015 (sempre cd. "Jobs Act"), in tema di tutela risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo.

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato (applicabile anche al contratto di somministrazione a tempo determinato, salve disposizioni specifiche) rappresenta, nel nostro ordinamento, un vero e proprio "ritorno al passato remoto"; ad una visione risalente agli anni '60 – quelli del boom e della crescita economica esponenziale che tale visione giustificavano, condizioni che oggi appartengono solo al mito, non alla realtà socio economica - secondo la quale il contratto a tempo indeterminato è regola pressoché assoluta e quello a tempo determinato è deroga eccezionale. Pur non incanalandolo nelle tassative casistiche legali della Legge n. 230/1962 le nuove regole del contratto a termine, come vedremo, rendono ugualmente l'istituto assai difficilmente fruibile da parte delle Imprese.

Il contratto a termine cd. "acausale", ossia senza una causa giuridica che ne giustifichi l'adozione, che dal 2015 costituiva la regola, è ora consentito soltanto un'unica volta con il medesimo lavoratore (riterrai salva una nuova assunzione a termine per mansioni non equivalenti, ossia con diversa categoria o con diversa qualifica di inquadramento secondo la classificazione del CCNL) e soltanto per una durata (comprese eventuali proroghe) di 12 mesi. Un eventuale rinnovo, ovvero un contratto a termine successivo, può essere soltanto "causale" e, in ogni caso, il rapporto di lavoro a tempo determinato non può durare complessivamente, comprese le proroghe che scendono da 5 a 4 e debbono sempre essere assistite (dopo i primi 12 mesi) dalla stessa causale, più di 24 mesi (finora i mesi erano 36) pena la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Le causali ammesse sono indicate dallo stesso Decreto in modo non solo rigido (il sistema previgente al 2015 prevedeva una "causalità" mediata, secondo "esigenze tecniche organizzative e produttive" individuate, di volta in volta, dallo stesso imprenditore), ma, salvo quella sostitutiva di personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, ferie) e quella in re ipsa relativa alle attività stagionali (individuate dal DPR n. 1523/1965 e dai contratti collettivi), di difficile concreta realizzazione.

Eccole:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;

- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

Orbene.

Quanto alla prima causale, il connotato della sua estraneità alla attività ordinaria del datore di lavoro va letto come estraneità al ciclo produttivo, il che significa che l'attività nella quale il lavoratore a termine può essere legittimamente inserito non è l'attività di impresa ma soltanto una attività rispetto ad essa collaterale o accessoria: per esempio, lavori di manutenzione straordinaria o di ampliamento degli impianti produttivi; attività preliminari connesse alla introduzione nel ciclo di nuovi prodotti, o per un'impresa commerciale, con riferimento alla vendita di nuovi prodotti. Poiché dire, come dice il Decreto, che l'esigenza deve essere "oggettiva", oltre che "temporanea", pare tautologico, interpreto il requisito come meramente confermativo della estraneità al ciclo di una valida causale poiché l'attività ordinaria, il ciclo produttivo dell'impresa, per definizione non è oggettivamente mai transitorio.

Una causale, dunque, la cui sussistenza in concreto credo possa dirsi, senza tema di smentita, quantomeno infrequente e più probabilmente rara.

Quanto all'altra causale, gli incrementi temporanei dell'attività, questa volta ordinaria dell'impresa, hanno sempre costituito valida ragione del ricorso al contratto di lavoro a termine, ma ora il Decreto vuole che essi, per costituire una valida causale, siano anche non programmabili ed insieme "significativi".

Ora, se le parole hanno ancora un senso, la non programmabilità coincide con la non ricorrenza periodica nel tempo, la non "ciclicità" degli incrementi medesimi e, quindi, coincide con loro improvvisa (e direi assoluta) imprevedibilità: un'azienda commerciale ha sempre venduto nello scorso medio periodo 100 abiti da sposa e quest'anno riceve, per "ragioni che sfuggono", ossia che non dipendono direttamente dalla propria azione promozionale (altrimenti sarebbero prevedibili e programmabili), un quid pluris di ordinativi di quegli abiti da sposa.

Non un qualunque "quid pluris", secondo il Decreto, ma un incremento significativo e qui va stigmatizzato il dannoso vezzo (cui il nostro legislatore, per la verità non è nuovo) del disinvolto uso dei qualificativi nel corpo della norma giuridica, così che mentre per il datore di lavoro "significativo" avrà un certo valore entitativo, per il Giudice potrà averne un altro (e per un altro Giudice, altro ancora) con la sola certezza che l'incremento oggettivo sarà quello del contenzioso giudiziale.

Anche in questo caso, come nel precedente, la non programmabilità e l'ancoroso requisito ulteriore della significatività degli incrementi ammessi, rendono sicuramente arduo il ricorso da parte delle imprese al contratto a termine.

Salvo che per i contratti di durata inferiori a 12 giorni, l'apposizione del termine deve risultare dal contratto (che va stipulato prima dell'inizio di fatto dell'attività lavorativa e consegnato nei cinque giorni successivi al lavoratore). Il Decreto vuole la forma scritta ad substantiam, non più solo ad probationem come il "Jobs Act", il che significa che l'apposizione del termine non può più essere provata in giudizio con documenti diversi dal contratto di lavoro stesso.

Va da sé che la specifica indicazione della causale nel contratto a termine (questione pratica ma non banale perché è richiesta esattezza descrittiva) è consustanziale alla apposizione di un termine valido al contratto di lavoro.

La mancanza della forma scritta (e della sufficiente indicazione della causale), così come la invalidità (e ovviamente l'assenza, dopo i primi 12 mesi) della causale hanno entrambe per conseguenza la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro.

Il palese disfavore del Decreto verso il contratto a termine, in questa visione chimerica del posto di lavoro stabile, è infine testimoniata dall'aumento (non si applica per le causali cd. sostitutive dei lavoratori assenti) dei contributi previdenziali (0,5% sulla contribuzione già, dapprima, più costosa per il lavoro a termine) per ogni rinnovo (non per le mere proroghe dello stesso contratto). Misura certamente "punitiva" perché si applica ai rinnovi, ovviamente, legittimi.

Alla somministrazione di lavoro a tempo determinato si applicano le stesse regole (causali dopo i primi 12 mesi, forma scritta, ecc.) del contratto di lavoro a tempo determinato. Il regime delle proroghe resta invece, come prima, quello fissato dal CCNL delle Agenzie di somministrazione. Attualmente le proroghe possibili sono 6 (fermo il fatto che debbono essere assistite dal persistere della medesima valida causale che ha dato origine al contratto).

Il termine per l'impugnazione, da parte del lavoratore, del contratto di lavoro a termine e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, è stato aumentato, senza disposizioni transitorie, da 120 a 180 giorni. Ciò significa che per i contratti cessati prima dell'entrata in vigore del Decreto per i quali il termine di impugnazione previgente non sia ancora spirato, il termine medesimo sarà prorogato di 60 giorni (tuttavia, non applicandosi a quei contratti le nuove norme "sostanziali", la questione può dirsi tutto sommato scarsamente rilevante).

Le nuove disposizioni “sostanziali” si applicheranno, invece, ai contratti stipulati precedentemente e ancora vigenti al loro ingresso : in particolare, i contratti “acausali” in vigore da più di 12 mesi non potranno più essere prorogati, e non potranno, ovviamente, essere rinnovati senza una valida causale e se vigenti da più di 24 mesi dovranno definitivamente cessare alla già pattuita scadenza.

\* \*

In tema di tutela dai licenziamenti ingiustificati il Decreto interviene garantendo ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015) una indennità risarcitoria maggiore rispetto alla normativa precedente se il licenziamento è privo di giusta causa o di giustificato motivo (oggettivo o soggettivo). L'indennità in cifra fissa in ragione della anzianità di servizio, pari a due mensilità per ogni anno di servizio, è aumentata nel minimo e nel massimo: il minimo è di 6 (finora di 4) ed il massimo è di 36 (finora di 24) mensilità della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Mantenendo fermo il criterio di calcolo fisso “a tutele crescenti” in ragione dell'anzianità di servizio, il Decreto non risolve la questione, già sottoposta alla Corte Costituzionale, della impossibilità per il Giudice di determinare diversamente l'indennità in ragione delle circostanze concrete nei singoli casi (in particolare, le condizioni soggettive delle parti), rende meno attrattiva per il lavoratore l'“offerta conciliativa” (art. 6 D.lgs. n. 23/2015), un istituto pensato in chiave deflattiva del contenzioso, e determina una disparità con gli assunti prima del 7 marzo 2015 per i quali (quando ricorrono certe condizioni afferenti la “tipologia” della non giustificatezza del licenziamento che precludono la reintegrazione in servizio), ai sensi del 5° comma dell'art. 18 L. n. 300/1970, l'indennità massima è fissata in 24 mensilità.

L.R.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

**avv. Luciano Racchi**  
**avv. Franco Fabris**  
**avv. Marcello Trombetta**  
**avv. Alessandro Pappalardo**

**avv. Barbara De Benedetti**  
**avv. Matteo Azzurro**  
**avv. Gloria Lorenzon**

---

### **LO STUDIO**

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 23 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

### **DISCLAIMER**

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

#### **Milano**

Piazza Pio XI, 1  
20123 Milano  
T +39 02 45 381 201  
F +39 02 45 381 245  
[milano@legalitax.it](mailto:milano@legalitax.it)

#### **Roma**

Via Flaminia, 135  
00196 Roma  
T +39 06 8091 3201  
F +39 06 8077 527  
[roma@legalitax.it](mailto:roma@legalitax.it)

#### **Padova**

Galleria dei Borromeo, 3  
35137 Padova  
T +39 049 877 5811  
F +39 049 877 5838  
[padova@legalitax.it](mailto:padova@legalitax.it)

#### **Verona**

Via Antonio Locatelli, 3  
37122 - Verona  
T +39 045 809 7000  
F +39 045 809 7010  
[verona@legalitax.it](mailto:verona@legalitax.it)