

Roma, 14 Dicembre 2018

CIRCOLARE N. 22/2018

Prot. 179/2018

Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Legge 87/2018 cd "Decreto Dignità" – Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 17 del 31 Ottobre 2018 - Nuove regole sul lavoro a tempo determinato.

Con la Circolare n. 17/2018 (doc. 1) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le prime indicazioni interpretative sul D.L. 87/2018, poi convertito, con alcune modifiche, nella Legge n. 96/2018, al fine di favorire una uniforme interpretazione della nuova disciplina, soprattutto con riferimento al contratto di lavoro a termine.

In particolare, la suddetta Circolare ha fornito chiarimenti in materia di contratti a tempo determinato, con specifico riferimento: alle proroghe e rinnovi, alla forma scritta del termine, alla durata del rapporto di lavoro ed alle cd "causali" da indicare nel contratto di lavoro. Prima di esaminare partitamente le diverse disposizioni normative, è opportuno esporre sinteticamente il regime transitorio adottato prima con il D.L. 87/2018 e, poi, con la legge di conversione 96/2018 entrata in vigore il 12 Luglio 2018.

Il D.L. 87/2018 (entrato in vigore il 14 Luglio e che ha regolato i rapporti di lavoro nel periodo intercorrente fra il 14 Luglio e l'11 Agosto 2018) stabiliva l'applicazione della nuova disciplina ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo il 14 Luglio, nonché a quelli stipulati prima del 14 Luglio e rinnovati o prorogati fra le stesse parti dopo tale data. In sede di conversione, però, tale disposizione è stata modificata con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovasse applicazione solo dopo il 31 Ottobre 2018. In sostanza, la L. 96/2018 prevede che la nuova disciplina si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14 Luglio, nonché ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 Ottobre.

Specificato quanto sopra, ad ogni buon conto, dal 1° Novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, che qui di seguito si esaminano.

Con riferimento alle ragioni che giustificano un'assunzione a termine (cd "causale"), il Decreto Dignità ha reintrodotto la "causalità" del rapporto di lavoro a tempo determinato; in sostanza, ha stabilito (in alcuni casi) come condizione imprescindibile per legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro, la sussistenza di specifiche motivazioni. In particolare la causale giustificatrice è necessaria:

- in caso di contratto di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi;
- in ogni caso in cui il contratto viene rinnovato fra le stesse parti;
- in caso in cui il contratto a termine originariamente stipulato per una durata non superiore ai 12 mesi si protragga, con proroga, oltre tale limite temporale.

Non è, invece, necessario indicare la causale, nel caso di stipula di contratti di lavoro a termine di durata non superiore ai 12 mesi.

Per stabilire se vi è l'obbligo di indicare nel contratto la causale, si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le stesse parti, considerando sia quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare.

In materia di causalità non è ammessa alcuna derogabilità ad opera della contrattazione collettiva sia nazionale, sia territoriale e/o aziendale.

Le ragioni che possono giustificare un'assunzione a termine sono esclusivamente:

- esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività (attività, cioè, che il datore di lavoro normalmente non esercita e che non rientra nel normale ciclo produttivo dell'azienda); pur in assenza di specificazioni, non sussistono dubbi sul fatto che l'ordinaria attività alla quale la norma si riferisce è quella esercitata dal datore di lavoro, non quella lavorativa del dipendente. Sono quindi necessari tre requisiti che devono sussistere congiuntamente: 1) il fatto che l'esigenza di assunzione sia riferita allo svolgimento di attività non rientranti nell'ambito della normale attività esercitata dall'imprenditore; 2) il fatto che questa esigenza si protragga per un lasso di tempo determinato e/o determinabile; 3) il fatto che essa sia verificabile sulla base di dati soggettivi e quindi non sia il frutto di una valutazione di mera convenienza da parte del datore di lavoro sul ricorso ad una tipologia contrattuale piuttosto che ad un'altra.

Il tenore della norma è dunque riferibile esclusivamente all'ipotesi in cui si manifesti **la necessità di svolgimento di mansioni relative a segmenti della sua attività che egli ordinariamente non svolge (es. attività complementare o di servizio, di manutenzione, di sviluppo informatico, di ristrutturazione aziendale etc.)**.

- esigenze di sostituzione di altri lavoratori (nel caso, cioè, in cui vi sia necessità di sostituire un proprio dipendente assente –per ferie, maternità etc. – con diritto alla conservazione del posto di lavoro): in tal caso, **i criteri della identificazione nominativa del personale sostituito e l’indicazione *ab origine* della durata della sostituzione sono da ritenere certamente i più semplici ed idonei** a soddisfare l’esigenza di una nitida individuazione della ragione sostitutiva anche se non si può escludere la legittimità di criteri alternativi di specificazione, sempre che essi siano adeguatamente riconducibili allo stesso fine e saldamente ancorati a dati di fatto oggettivi;

- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria (tale fattispecie è di certo la meno specifica, posto che non è chiaro quali siano i requisiti in forza dei quali l’esigenza di incremento dell’attività deve essere “significativa” e “programmabile”). La formulazione della norma lascia intendere che per integrare i requisiti richiesti, la motivazione posta a fondamento dell’assunzione a tempo determinato dovrà riguardare esigenze connesse ad incrementi dell’attività ordinaria che risultino al tempo stesso **sia temporanei, sia significativi, sia non programmabili**. Per quanto riguarda il requisito della “programmabilità”, risulta essere una fattispecie che, soprattutto se riferita a contratti superiori ai 12 mesi (al di sotto di tale soglia la causale non è necessaria) non sembra facile prefigurare. Ed infatti, se è possibile e frequente che nell’ambito dell’attività ordinaria si manifestino periodi di incremento dell’attività, meno frequente è che si tratti di esigenze che il datore di lavoro, sulla base della sua esperienza imprenditoriale, non è in grado di programmare; risultano quindi esclusi da tale possibilità tutti gli incrementi o le aumentate esigenze che periodicamente si presentano all’imprenditore (ad es. servizi aggiuntivi estivi). Ancor più problematico è il requisito in forza del quale l’esigenza di incremento dell’attività deve essere “significativa”, posto che non è per nulla facile comprendere quando un incremento dell’attività è “significativo”; innanzitutto occorre chiedersi quale sia il termine di paragone: l’intera attività del datore di lavoro? O solo il reparto al quale l’incremento di attività si riferisce? E poi, a cosa si riferisce: al fatturato? Al numero dei servizi prestati? Alla quantità di ore di lavoro normalmente impiegate? Ed ancora, qual è “l’ordine di grandezza”: un incremento del 10% o 20% è “significativo”? oppure occorre che sia almeno il 50%? Ovvero, ragionando all’estremo opposto, è sufficiente che un incremento sia tale da giustificare l’assunzione a termine del dipendente?

Per quanto riguarda la **durata** del contratto a tempo determinato stipulato fra le parti, la nuova disciplina apporta una riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto, con riferimento ai rapporti stipulati tra le stesse parti, anche per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento delle mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dal periodo di interruzione, fatte salve eventuali deroghe che potranno essere previste dal CCNL che è in fase di rinnovo.

Anche il regime delle **proroghe e dei rinnovi** dei contratti a termine è stato modificato dalla L. 96/2018, in ordine alla durata massima ed alle condizioni. Come detto, è bene ricordare preliminarmente che si parla di proroga quando le parti del contratto decidono consensualmente di “spostare in avanti” nel tempo il termine originariamente apposto al contratto; in questo caso il rapporto negoziale rimane sempre lo stesso. Si parla invece di rinnovo quando, scaduto un contratto a tempo determinato, le stesse parti decidono di stipulare un nuovo contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda il rinnovo il Decreto Dignità prevede la possibilità di dar corso ad un rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, ma la stipula del contratto rinnovato deve necessariamente essere supportata da causale anche se con tale rinnovo non si supera il termine dei 12 mesi.

Diversa, invece, è la disciplina della proroga che appare, quindi, una fattispecie più facilmente utilizzabile dal datore di lavoro, posto che è possibile **prorogare liberamente (senza causale) un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi**.

Infine, per ciò che riguarda la **forma** del contratto a tempo determinato, il Decreto Dignità non ha variato l’indicazione secondo la quale la forma scritta è richiesta a pena di inefficacia, ma viene eliminata la possibilità che il termine risulti “direttamente o indirettamente” da atto scritto. In tal modo si è offerta maggiore chiarezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

E’ utile evidenziare, a tal proposito, che secondo l’orientamento più recente (Cass. sez. lav. Ordinanza 5 Febbraio 2018 n. 2774) (doc. 2), affinché l’apposizione del termine al contratto risulti legittima non è sufficiente la forma scritta e che la copia di tale atto venga consegnata al lavoratore, ma è altresì necessario che l’atto in cui è indicata l’apposizione del termine, **sia sottoscritto dal lavoratore**.

Cordiali saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

1. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 17 del 31 Ottobre 2018 “Decreto-legge 12 Luglio 2018, recante *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 Agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro”;
2. Ordinanza della Corte di Cassazione n. 2774 del 5 Febbraio 2018.

Civile Ord. Sez. 6 Num. 2774 Anno 2018

Presidente: DORONZO ADRIANA

Relatore: DI PAOLA LUIGI

Data pubblicazione: 05/02/2018

ORDINANZA

Recupero Credito
FM

sul ricorso n. 26268-2016 proposto da:

MEZZALANA MARCO, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA PAOLO EMILIO 7, presso lo studio dell'avvocato EMANUELE SPATA, che lo rappresenta e difende;

- *ricorrente* -

contro

LA MIURA S.R.L.;

- *intimata* -

avverso la sentenza n. 306/2016 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 12/07/2016;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio non partecipata del 05/12/2017 dal Consigliere Dott. LUIGI DI PAOLA.

Rilevato che:

la sentenza impugnata ha confermato la decisione del primo giudice che aveva dichiarato valido il contratto a termine intercorso tra le parti, pur se consegnato al lavoratore con la sola sottoscrizione del datore; ciò sul rilievo che il lavoratore, reso edotto, nel corso di apposita riunione, del vincolo di durata del rapporto di lavoro, aveva accettato le condizioni illustrate dal datore medesimo, per come dimostrato dall'avvenuto svolgimento di attività lavorativa dal giorno successivo alla predetta riunione;

per la cassazione di tale decisione ha proposto ricorso Marco Mezzalana, affidato a quattro motivi;

la Miura s.r.l. è rimasta intimata;

è stata depositata la proposta del relatore, ai sensi dell'art. 380-bis c.p.c., ritualmente comunicata, unitamente al decreto di fissazione dell'adunanza in camera di consiglio; la difesa del lavoratore ha depositato memoria in data 28 novembre 2017, ex art. 380 bis, comma 2, c.p.c.

Considerato che:

il Collegio ha deliberato di adottare la motivazione semplificata;

Marco Mezzalana - denunciando omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. - ha censurato la statuizione concernente la mancata deduzione, ad opera del lavoratore, del momento di avvenuta consegna del contratto;

inoltre - denunciando omessa motivazione, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c. - ha censurato la ritenuta sussistenza, pur in difetto di apposizione

della firma da parte del lavoratore, della forma scritta del contratto a termine;

ancora - denunciando falsa applicazione dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. - ha censurato, parimenti, pur se sotto diverso profilo, la ritenuta sussistenza della forma scritta del contratto a termine;

infine - denunciando falsa applicazione di norme di diritto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. - ha censurato la avvenuta ammissione della prova per testi in ordine alla consegna del contratto contenente l'indicazione del termine.

Ritenuto che:

la seconda e terza censura sono fondate, in quanto, ai fini del riconoscimento della legittimità del contratto a tempo determinato, il rispetto della forma scritta - prevista ad substantiam, onde insuscettibile di esser provata a mezzo testi (cfr. Cass. n. 13393 del 2017) - della clausola appositiva del termine presuppone la avvenuta sottoscrizione del contratto stesso ad opera del lavoratore (cfr. Cass. n. 4418 del 2016), ovviamente in momento antecedente o contestuale all'inizio del rapporto;

non è, quindi, sufficiente la consegna al predetto lavoratore del documento sottoscritto dal solo datore, poiché la consegna in questione - benché seguita dall'espletamento di attività lavorativa - non è suscettibile di esprimere inequivocabilmente una accettazione (peraltro irrilevante ove manifestata per fatti concludenti) della durata limitata del rapporto, ma, plausibilmente, la semplice volontà del lavoratore di esser parte di un contratto di lavoro;

il ricorso va sul punto accolto e la sentenza cassata con rinvio alla Corte di Appello di Milano, in diversa composizione, che si pronuncerà anche sulle spese del giudizio di legittimità

PQM

accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Milano, in diversa composizione, anche per le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 5 dicembre 2017.

Il Presidente


Corte di Cassazione - copia non ufficiale



Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, con l’obiettivo di favorire l’uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell’Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall’articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un’assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- 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.

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l’esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall’articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

La cd. "causale" è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Con l'occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo).

Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla *"verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto"*, nonché alla *"genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."*

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

E' pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

In proposito si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "*direttamente o indirettamente*" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

1.4. Contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo aggiuntivo cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo aggiuntivo sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

2. Somministrazione di lavoro

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

2.1. Periodo massimo di occupazione

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015).

In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale.

Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

2.2. Condizioni

Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-*ter*, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore.

Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;

4

- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

2.3. Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

Il novellato comma 2 stabilisce che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018. Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, pertanto, non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.