



Nctm

# La fine delle tutele crescenti? La sentenza della Corte Costituzionale



## Il contratto a tutele crescenti: novità del c.d. Decreto Dignità

Con D.L. n. 87/2018 (convertito con L. n. 96/2018 – c.d. Decreto Dignità) è stata introdotta una variazione nella disciplina del contratto a tutele crescenti, concernente il numero delle mensilità riconosciute ai lavoratori assunti con ex D. Lgs. n. 23/2015 nel caso di accertata illegittimità del licenziamento.

In tal caso, fermo restando il meccanismo che prevedeva che l'indennità fosse commisurata in 2 mensilità per ogni anno di servizio, risultavano modificati i limiti minimi e massimi, che, da 4 / 24, diventano 6 / 36.



## La sentenza della Corte Costituzionale

Con comunicato del 26 settembre 2018, la Corte Costituzionale ha anticipato, con un comunicato stampa, la propria pronuncia di illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato.

Allo stato, non sono conosciute le motivazioni, in quanto la sentenza verrà depositata nelle prossime settimane.



## La sentenza della Corte Costituzionale: i motivi della rimessione da parte del Tribunale di Roma

L'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015 è stato rimesso alla Corte Costituzionale con ordinanza del Tribunale di Roma, nell'ambito della quale era lamentata non tanto la «marginalizzazione» della sanzione della reintegra in servizio, bensì il «controvalore fisso ed irrisorio» attribuito al lavoro, con esclusione del potere discrezionale sino a quel momento riconosciuto al Magistrato per la determinazione dell'indennizzo.



## La sentenza della Corte Costituzionale: i motivi della rimessione da parte del Tribunale di Roma (segue)

In particolare, era contestata la violazione dei seguenti principi:

- art. 3 Cost., in quanto l'indennizzo non avrebbe carattere né compensativo, né dissuasivo, con conseguenze «*discriminatorie*» e poiché l'eliminazione totale della discrezionalità del Giudice finirebbe «*per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro*»;
- artt. 4 e 35 Cost., «*in quanto al diritto al lavoro, valore fondante della Carta, viene attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso*»;
- artt. 117 e 76 Cost., «*in quanto la sanzione per il licenziamento illegittimo appare inadeguata rispetto a quanto statuito da fonti sovranazionali come la Carta di Nizza e la Carta Sociale, mentre il rispetto della regolamentazione comunitaria e delle convenzioni sovranazionali costituiva un preciso criterio di delega, che è stato pertanto violato*».



## La sentenza della Corte Costituzionale (segue)

La possibile conseguenza è che – a seguito della rimozione del meccanismo automatico di calcolo delle indennità – la determinazione della misura dell'indennità venga attribuita al Giudice, in un intervallo tra 6 e 36 mensilità (introdotto del Decreto Dignità).

L'indennizzo economico sarebbe, così, addirittura superiore rispetto alle ipotesi di indennizzo economico di cui alla L. n. 92/2012 per i neo assunti o inferiori per coloro che avranno anzianità più lunghe.



## La sentenza della Corte Costituzionale (segue)

I criteri di determinazione dell'indennità (ipotesi): richiamo ai criteri di cui all'art. 6, L. n. 604/1966 e, così:

- anzianità lavorativa;
- gravità della violazione;
- tempestività della reazione;
- dimensioni dell'impresa;
- sfruttamento occasioni di lavoro;
- etc.



## La sentenza della Corte Costituzionale (applicazione)

*«Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione» (art. 30, comma 3, L. n. 87/1953).*

MA...

Ordinanza Tribunale di Bari dell'11 ottobre 2018





## L'ordinanza del Tribunale di Bari dell'11 ottobre 2018

Il Tribunale di Bari – seppure consapevole del fatto che la sentenza della Corte Costituzionale non sia ancora applicabile – ha operato una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015, disapplicando il principio di automatica determinazione dell'indennizzo e, così facendo, riconoscendo nel caso di specie un'indennità di 12 mensilità ad un lavoratore con anzianità aziendale di 1 anno e mezzo.



## L'ordinanza del Tribunale di Bari dell'11 ottobre 2018: le novità del c.d. Decreto Dignità

Il Tribunale di Bari ha ritenuto non applicabile *ratione temporis* le modifiche intervenute con D. L. n. 87/2018 «*poiché il licenziamento [...] impugnato è stato intimato in epoca antecedente all'entrata in vigore del d.l. 87/2018*».



## L'ordinanza del Tribunale di Bari dell'11 ottobre 2018 (segue)

Criteri applicati per la determinazione dell'indennizzo:

- considerevole gravità della violazione procedurale;
- ridotte dimensioni dell'attività economica;
- basso numero di lavoratori occupati;
- scarsa anzianità del ricorrente.



## L'offerta di conciliazione

Il c.d. Decreto Dignità ha comportato una modifica anche in relazione all'offerta di conciliazione, di cui all'art. 6, D. Lgs. n. 23/2015. Fermo il meccanismo di determinazione dell'offerta di conciliazione, è stabilito che il relativo importo non potrà essere inferiore a 3 mensilità (prima erano 2), né superiore a 27 mensilità (prima erano 18).

Tale istituto non sembrerebbe subire pregiudizi per effetto della sentenza della Corte Costituzionale.



Nctm

# Le novità del c.d. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito con L. n. 96/2018)



## Principali caratteristiche dell'intervento

- a) riduzione della durata massima dell'impiego mediante contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) parziale reintroduzione della necessità di specificazione delle ragioni per l'apposizione di un termine al contratto



## Durata

Per effetto della novella legislativa, la durata massima di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato sarà pari a **24 mesi**, rispetto ai 36 mesi precedenti, salvo differente previsione della contrattazione collettiva.

Rimane ferma la previsione di cui all'art. 19, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015, secondo la quale la predetta durata potrà essere prorogata di ulteriori dodici mesi, a condizione che il relativo contratto venga stipulato mediante procedura presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.



## Ragioni per l'apposizione del termine

Le ragioni giustificative dovranno essere ricondotte, alternativamente, ad una delle seguenti esigenze:

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

La causale non è necessaria in caso di attività di natura «stagionale»





## Quando deve essere apposta la causale giustificativa?

Il Decreto Dignità prevede la possibilità di stipulare un primo contratto “*acausale*” (i.e. senza necessità di apposizione delle suddette causali), con durata massima di **12 mesi** (comprensiva anche di proroghe).

Ciò significa che un lavoratore – che non abbia avuto alcun rapporto precedente a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale a quelle attribuite – potrà essere assunto con contratto a tempo determinato “*acausale*”:

- (i) per un periodo di 12 mesi;
- (ii) per un periodo inferiore (ad esempio, 6 mesi), con possibilità di proroga “*acausale*” sino ad un massimo di 12 mesi (comprensivi del primo contratto);
- (iii) sempre, per lo svolgimento di attività stagionali.



## Quando deve essere apposta la causale giustificativa? (segue)

L'apposizione delle descritte causali sarà, invece, necessaria nei seguenti casi:

- (i) assunzione per un periodo superiore a 12 mesi (nel rispetto, comunque, della durata massima di 24 mesi);
- (ii) stipulazione di un nuovo contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle precedentemente attribuite, indipendentemente dalla durata del nuovo contratto e di quelli precedenti. **Nel momento in cui, pertanto, si stipula un contratto a tempo determinato con una risorsa che, in passato, è già stata impiegata a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale l'assunzione dovrà sempre avvenire con indicazione della causale;**
- (iii) proroga di un contratto a tempo determinato acausale laddove, per effetto della proroga, la durata complessiva del rapporto superi i 12 mesi.



## Proroga del contratto a tempo determinato

Il Decreto Dignità è intervenuto a modificare, altresì, la disciplina delle proroghe, riducendo il numero di proroghe che sia possibile effettuare, da 5 a 4.

E' previsto che le proroghe possano avvenire:

- liberamente (i.e. senza necessità di sussistenza di una delle causali previste dal Decreto Dignità), se il rapporto, per effetto della proroga, ha una durata comunque inferiore ai 12 mesi;
- in caso contrario (i.e. se la durata supera i 12 mesi), solo in presenza delle causali di cui *supra*.



## Decadenza

Un'ulteriore novità concerne il termine di decadenza per l'impugnazione del contratto a termine: il lavoratore che intenda contestare la legittimità del termine apposto al suo contratto di lavoro avrà l'onere di provvedervi – stragiudizialmente – entro 180 giorni dalla cessazione del contratto, e non più entro 120 giorni.



## Applicazione

E' previsto che la disciplina novellata si applichi:

- (i) ai contratti di lavoro stipulati successivamente all'entrata in vigore della stessa (e, dunque, ai contratti di lavoro stipulati a far data dal 14 luglio 2018);
- (ii) ai rinnovi e alle proroghe di contratti già in vigore, che avvengano successivamente alla data del **31 ottobre 2018**.

**La L. 96/2018 di conversione del Decreto Dignità ha, dunque, differito l'efficacia delle previsioni relative alle proroghe ed ai rinnovi:** laddove, dunque, si debba procedere entro la data del 31 ottobre 2018 a prorogare / rinnovare un contratto già pendente, la disciplina applicabile sarà – sino al predetto termine – quella antecedente al Decreto Dignità.

**La novellata disciplina è, invece, sin da subito applicabile ai rapporti di nuova costituzione.**



## Applicazione (segue)

Le disposizioni del Decreto Dignità dovranno, pertanto, essere rispettate in caso di rinnovi e proroghe solamente a far data dal 1° novembre 2018, con la conseguenza che, da tale data:

- laddove il rapporto abbia durata pari o superiore a 24 mesi, lo stesso non potrà proseguire in alcun modo oltre la scadenza contrattuale: si dovrà procedere o alla conversione del contratto a tempo indeterminato, ovvero alla cessazione del rapporto lavorativo;
- laddove il rapporto abbia durata pari o superiore a 12 mesi (ma comunque inferiore a 24 mesi), lo stesso potrà essere prorogato a condizione che: (i) la durata massima del rapporto (comprensiva di tutte le proroghe) sia pari a 24 mesi; (ii) in sede di proroga vengano specificate le ragioni giustificatrici, che siano riconducibili alle causali previste dalla legge; (iii) il contratto non sia già stato prorogato per 4 volte.



## Costo dell'utilizzo del contratto a termine

E' previsto un aggravio del contributo di cui all'art. 2, comma 28, L. n. 92/2012 (1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali), **pari a 0,5 punti percentuali per ciascun "rinnovo"**, ossia per ciascuna successiva stipula di nuovi contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.



## Il contratto di lavoro somministrato a tempo determinato

L'art. 2 del Decreto Dignità estende le modifiche appena commentate anche al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato: è, infatti, prevista in tal caso l'applicazione integrale della disciplina novellata del contratto a termine, con le sole eccezioni degli artt. 21, comma 2 (i.e. rinnovo del contratto), 23 (i.e. numero complessivo di contratti a tempo determinato) e 24 (i.e. diritti di precedenza), D. Lgs. n. 81/2015.

Le ragioni giustificatrici sono riferite all'impresa utilizzatrice; e la sanzione?





**Grazie dell'attenzione!**

Avv. Michele Bignami [michele.bignami@nctm.it](mailto:michele.bignami@nctm.it)

Avv. Daniele Fumagalli daniele [fumagalli@nctm.it](mailto:fumagalli@nctm.it)

Tel- 02725511

Via Agnello, 12

20121 Milano



## LE NOSTRE SEDI



### MILANO

Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel. +39 02 725511  
Fax +39 02 72551501



### ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161  
00184 Roma  
Tel. +39 06 6784977  
Fax +39 06 6790966



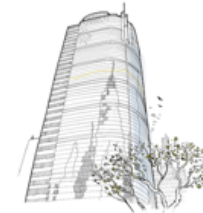
### LONDON

St Michael's House  
1 George Yard, Lombard Street  
EC3V 9DF London  
tel. +44 (0) 20 73759900  
fax +44 (0) 20 79296468



### BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée,1  
1040 Brussels  
Tel. +32 (0) 2 2854685  
Fax +32 (0) 2 2854690



### SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower  
N° 300, Middle Huaihai Road  
200021 Shanghai  
Tel +86 21 5116 2805  
Fax + 86 21 23261999