



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

---

#### **Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87**

Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori, per le imprese e per la semplificazione fiscale  
in Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018

#### ***Publicato sulla G. U. il c.d. decreto dignità. Tanto rumore per ... così poco?***

Finalmente il tanto atteso decreto dignità ha visto la luce, venendo pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 13 luglio 2018 come DL 12 luglio 2018.

È facile fare i progressisti dopo che da tanti anni la produzione legislativa nel campo del diritto del lavoro ha visto esclusivamente provvedimenti penalizzanti per i lavoratori. È inutile che ricordi la legge Fornero e il Jobs Act e le sciagurate riforme che ne sono conseguite, dalla sostanziale abrogazione della reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di licenziamento illegittimo all'abrogazione delle causali nei contratti a termine.

In questo contesto, dicevo, è facile fare i progressisti perché, dopo anni di arretramenti, anche un piccolo avanzamento non può che essere salutato positivamente. Resta però da vedere se questo avanzamento incida davvero nella vita reale delle persone, o sia solo un po' di fumo prodotto per fare propaganda.

Naturalmente, il giudizio è allo stato dell'arte: il Ministro del Lavoro era partito in quarta, con un'ipotesi di riforma dell'art. 2094 c.c. davvero pregevole, che però non s'è vista, e anche il testo del decreto, sin da quando era stato approvato dal Consiglio dei Ministri, ha suscitato ampi malumori nelle stesse forze politiche che sostengono il Governo. Da notizie dell'ultima ora si apprende addirittura la possibilità che vengano reintrodotti i tanto vituperati *voucher*. Quindi non è detto che questo testo venga convertito in legge senza sostanziali modifiche, ma questo ora abbiamo e su questo per il momento ragioniamo.

#### **Contratti a termine**

Qui la novità è essenzialmente la riduzione della durata massima consentita: da 36 mesi a 24 o a 12 senza causale e, appunto, la reintroduzione della causale per i contratti superiori a 12 mesi. La causale è necessaria anche in caso di rinnovo, ovvero in caso di proroga, ma in questo ultimo caso solo quando il termine complessivo ecceda i 12 mesi. A tale regola fanno eccezione i contratti per attività stagionali, che possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali.

L'inadeguatezza di una simile riforma è di tutta evidenza: che un contratto duri 24 o 36 mesi non fa una gran differenza; anzi, può essere penalizzante per il lavoratore che vedrà ridursi la prospettiva della durata del rapporto di lavoro. Che poi questa *stretta* sui contratti a termine davvero agevoli le assunzioni a tempo indeterminato è da un lato tutto da verificare, dall'altro irrilevante. È da verificare, nel senso che, più probabilmente, i datori di lavoro si orienteranno sui Co.co.co.; è irrilevante, perché ormai il precariato sta anche nei contratti a tempo indeterminato; per combattere il precariato bisogna agire sulle tutele crescenti e, come dirò tra breve, sul punto la riforma è risibile.

Quanto alla reintroduzione delle causali, ancora una volta si tratta di un provvedimento di facciata: se davvero si fosse voluto reintrodurre le causali, ciò si sarebbe fatto per tutti i contratti a termine e non solo per quelli di almeno dodici mesi. Così come strutturata, la riforma avrà un'unica conseguenza: quella di aumentare il periodo di prova. Intendo dire che i datori di lavoro stipuleranno d'ora in poi contratti a termine senza causale di durata inferiore a 12 mesi; se il lavoratore è bravo e soprattutto se è docile, magari verrà assunto a tempo indeterminato, ovviamente a tutele crescenti, quindi per lungo tempo ancora licenziabile con poca spesa, quindi ancora precario. Nel caso in cui servano persone per un periodo di tempo superiore, si farà ricorso al Co.co.co. (sempre che non si ricada in una delle causali indicate dalla riforma).

Insomma, la riforma fa del gran fumo per apportare modifiche davvero poco significative, eludendo il principale problema dell'attuale disciplina del contratto a termine, ovvero la mancanza di causale.

## **Contratti di somministrazione**

L'equiparazione alla disciplina dei contratti a termine è affatto parziale, restando tuttora esclusi gli artt. 23 e 24 D. Lgs. 81/15. L'inapplicabilità dell'art. 23 è particolarmente grave, perché questa deroga rappresenta il cavallo di Troia per eludere la percentuale massima di contratti a termine stipulabili dal datore di lavoro: a questo fine, è sufficiente che il datore di lavoro si rivolga a società di lavoro somministrato che, non essendo interessate dal limite percentuale, potranno assumere a piacimento lavoratori a termine. Certo, per i contratti più lunghi vale anche in questo caso l'obbligo della causale, ma il serbatoio di mano d'opera dove attingere è ampio e, comunque, la fattispecie sarà facilmente riconducibile a "esigenze connesse a incrementi temporanei", consistenti nella temporanea richiesta di mano d'opera da parte di un terzo soggetto.

## **Indennità per licenziamento ingiustificato**

L'aumento nel minimo è risibile: 2 mensilità in più che, in una prospettiva conciliativa, può diventare una mensilità in più. L'aggravio di spesa per il datore di lavoro è davvero irrilevante. Apparentemente più significativo è invece l'aumento nel massimo ma, ancora una volta, si tratta di apparenza: questo aumento è del tutto teorico, legato all'anzianità del lavoratore. Infatti, per avere i 36 mesi è necessario vantare 18 anni di anzianità, ammesso di arrivarci e di non essere licenziati prima, quando il costo del recesso è inferiore. Non solo; si consideri che la disciplina è applicabile a chi sia stato assunto dal 7/3/15, il che vuol dire che l'effetto della riforma comincerà a sentirsi dopo il marzo 2027, ovvero dopo che i primi assunti a tutele crescenti compiranno oltre 12 anni di anzianità e potranno quindi se del caso beneficiare dell'aumento dell'indennizzo. Insomma, una promessa a babbo morto.

Naturalmente, e in ogni caso, anche qui si elude il problema, che non è quello di aumentare l'indennizzo, ma di ripristinare la reintegrazione nel posto di lavoro.

## **Riassumendo**

Il testo della riforma può essere considerato un passo avanti, peraltro molto timido, solo perché veniamo da anni di pesanti arretramenti, ma non si può certo dire che si tratti di un intervento positivo. Gli effetti concreti, come si è visto, sono scarsissimi e, quelli forse più significativi, a efficacia procrastinata nel tempo.

In buona sostanza, un'operazione di facciata, puro marketing da parte di chi pensa in questo modo di giustificare la sua presenza in un governo reazionario.

**Stefano Chiusolo**  
avvocato in Milano

[leggi il testo...](#)