

TEMPO DETERMINATO

Decreto lavoro, i dubbi su proroghe e rinnovi

I contratti in corso al 14 luglio dovrebbero seguire le vecchie regole fino a ottobre

Enzo De Fusco

In caso di proroghe e rinnovi dei contratti prima dell'entrata in vigore della legge n. 96/18 di conversione del Decreto lavoro 87/18, pubblicata ieri sulla Gazzetta Ufficiale n. 186/18 quale disciplina si applica?

Il testo originario del Dl 87 ha previsto che per i nuovi contratti le nuove disposizioni entrano in vigore dal 14 luglio 2018, mentre per quelli in corso al 14 luglio le nuove disposizioni entrano in vigore solo nel caso di loro proroga o rinnovo.

Il dibattito parlamentare ha messo in evidenza le difficoltà delle imprese a gestire questo cambio di regime normativo senza un adeguato regime transito-

rio, ragion per cui la Camera ha approvato un emendamento che sotto il profilo della tecnica legislativa ha modificato solo il secondo dei due precetti sopra evidenziati. Infatti, il testo finale poi approvato dal Senato conferma il primo precetto secondo cui per i nuovi contratti le nuove disposizioni hanno efficacia dalla «data di entrata in vigore del presente decreto», mentre modifica integralmente il secondo precetto, stabilendo che i nuovi limiti si applicano ai rinnovi o proroghe dopo il 31 ottobre 2018.

Il dubbio è se questa modifica della legge di conversione faccia decadere o meno il precetto originario (presente nel testo del Dl presentato alla Camera) stabilendo un unico regime transitorio, o se essa conserva pro-tempore la sua efficacia.

La tecnica legislativa non è nuova all'ordinamento e sull'efficacia delle modifiche apportate dalla legge di conversione si sono formate due distinte tesi.

La prima sostiene che la modifica di



Legge n. 96/18

Il numero della legge di conversione del Dl 87/18 che ha modificato il regime transitorio sui contratti a termine pubblicata ieri in G.U. (nella foto il ministro del Lavoro, Luigi Di Maio)

un precetto rappresenta una mancata conversione della norma modificata poiché attesta una volontà del Parlamento di non aderire alle scelte operate dal Governo, con la conseguenza che tra l'entrata in vigore del decreto e quella della legge di conversione parziale dovrebbe dirsi vigente la legge anteriore al Dl. Un secondo orientamento prevede piena efficacia, medio tempore, delle disposizioni del Dl e l'ammissione della conseguente efficacia ex nunc degli emendamenti modificativi in sede di conversione, salvo una diversa ed esplicita decisione in proposito che attribuisca efficacia retroattiva agli emendamenti stessi.

Sulla base di questi due orientamenti i dubbi si pongono per i contratti in corso alla data del 14 luglio e che risultano in scadenza prima della pubblicazione in G.U. della legge di conversione. Su questo punto però si è di recente espressa anche la Cassazione, affermando che le norme del Dl non convertite o escluse dalla con-

versione per effetto di emendamenti soppressivi o sostitutivi contenuti nella legge di conversione sono da ritenersi, anche per il passato, irreversibilmente inesistenti, a meno che la loro soppressione non sia soltanto formale, restando identica la "regula juris" nel passaggio dal decreto legge alla legge di conversione.

Questo significherebbe che per i contratti in corso al 14 luglio 2018, essendo stata modificata in modo sostanziale la norma (ampliando l'ambito temporale a dopo il 31 ottobre 2018), in caso di proroga o rinnovo entro il 31 ottobre andrebbe applicata a disciplina previgente al decreto 87/18, mentre per i contratti che scadono dopo il 31 ottobre si applica la nuova disciplina.

Nessun dubbio, invece, per i contratti stipulati per la prima volta tra lavoratori e aziende dal 14 luglio: in questo caso trova applicazione da subito la nuova disciplina più restrittiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA