

Circolare

Decreto Dignità: le novità in materia di lavoro

16 Luglio 2018

Il 14 luglio è entrato in vigore il D.L. n.87/2018 “ Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”.

Il decreto introduce **misure modificative della disciplina del contratto a termine e della somministrazione di lavoro**. Le nuove disposizioni **trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all’entrata in vigore del decreto**, nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto.

Sarà possibile stipulare contratti a termine con lo stesso lavoratore per una durata massima complessiva di 24 mesi, invece di 36, con le seguenti specifiche:

- i **primi 12 mesi** potranno essere stipulati senza specificare alcuna motivazione,
- i **successivi 12 mesi** saranno ammessi esclusivamente a fronte di esigenze:
 - temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori,
 - connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria.

Il primo contratto, dunque, potrà avere una durata massima di 12 mesi se stipulato senza causale oppure potrà essere stipulato direttamente con un tetto massimo di 24 mesi se viene prevista da subito la causale.

Tuttavia, resta la possibilità per la **contrattazione collettiva** di prevedere una durata diversa e, soprattutto, è salva la possibilità del cosiddetto “**Contratto Assistito**”, ossia la possibilità per lavoratore e datore di lavoro di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato. Quest'ultimo, della durata massima di 12 mesi, può essere sottoscritto presso l’Ispettorato del Lavoro competente per territorio, al raggiungimento della durata massima (24 mesi). Allo stesso modo rimangono intatte la possibilità della **prosecuzione de facto** del contratto dopo la scadenza, la disciplina dello **stop and go**, i **divieti**, i **diritti di precedenza** e, infine, il **numero complessivo dei contratti a termine stipulabili**. Il Decreto Dignità, come del resto la disciplina vigente, non interessa i contratti a tempo determinato dei **lavoratori stagionali**.

Ad esclusione dei contratti di durata non superiore ai 12 giorni, **il termine dovrà risultare da atto scritto**; in mancanza di esso il contratto si intenderà a tempo indeterminato fin dall’inizio.

Copia del contratto dovrà essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Le **proroghe** previste all'interno dei contratti a termine **scendono da 5 a 4 nell'arco dei 24 mesi**, a prescindere dal numero di contratti. In caso di superamento di tale limite, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato. In caso di proroga del contratto dovranno essere specificate le causali che l'hanno consentita. È dunque possibile prorogare liberamente il rapporto (senza specificare le causali) esclusivamente nei primi dodici mesi di contratto tra le parti.

In occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, la **contribuzione addizionale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali viene aumentata dello 0,5%**.

E' elevato da 120 a 180 giorni il termine entro il quale il lavoratore potrà impugnare il contratto a tempo determinato cessato, sempre con le modalità previste dall'articolo 6, comma 1, della legge n. 604/1966.

In caso di **illegittimità del licenziamento** per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), le indennità da corrispondere al lavoratore non possono essere inferiori a 6 mensilità (ora 4) e superiori a 36 mensilità, in luogo delle 24 attuali.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.