



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

Decreto-Legge Consiglio dei Ministri 2 luglio 2018

cd "Decreto Dignità"
in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Milano, 11 luglio 2018.

A cura del Business Legal Department di Randstad Italia

decreto dignità.

premessa.

Il 2 luglio 2018 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legge contenente "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" (cd "Decreto Dignità").

Il Decreto Legge dovrà essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrerà in vigore il giorno successivo alla medesima pubblicazione (o in altra data indicata all'interno del Decreto).

Una volta pubblicato in Gazzetta Ufficiale dovrà essere presentato al Parlamento per la conversione in Legge.

La conversione dovrà intervenire entro 60 giorni dalla pubblicazione e in tale sede potrebbero essere apportate modifiche.

Sulla base del testo approvato troverete di seguito gli interventi di maggior rilievo per le imprese, corredati dalle prime interpretazioni, sui seguenti temi:

- disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
- disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione
- tutele applicabili in caso di licenziamento illegittimo
- cd "delocalizzazioni"



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

contratto di lavoro a tempo determinato.

I) Durata massima di ciascun contratto a termine e del rapporto complessivo a termine

Il limite di durata massima di ciascun contratto di lavoro a termine stipulato fra datore di lavoro e lavoratore viene ridotto da 36 a 24 mesi.

La riduzione da 36 a 24 mesi di durata massima si applica anche all'ipotesi di successione di più contratti a tempo determinato.

Pertanto il rapporto di lavoro complessivo (comprensivo di più contratti e delle proroghe) fra medesimo datore di lavoro e lavoratore non potrà superare i 24 mesi.

II) Re-introduzione delle cd "causali"

Il Decreto re-introduce l'obbligo, in determinate fattispecie, di utilizzare il contratto di lavoro a tempo determinato solo in presenza di specifiche esigenze, ossia di:

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

Il Decreto specifica che:

- 1) in caso di primo contratto avente durata inferiore a 12 mesi, non sarà obbligatoria alcuna causale.
- 2) l'indicazione della causale sarà viceversa necessaria nelle seguenti ipotesi:
 - a) primo contratto di lavoro superiore a 12 mesi;
 - b) in caso di proroga, qualora, per effetto della stessa, il contratto superi la durata di 12 mesi;
 - c) a partire dal secondo contratto ("rinnovo"), e indipendentemente dalla durata dello stesso;

Si considera "primo contratto" anche il contratto in corso alla data di entrata in vigore del Decreto Legge.

III) Riduzione del numero delle proroghe

Il Decreto riduce da 5 a 4 il numero di proroghe utilizzabili nell'arco dei 24 mesi di durata massima del rapporto con il lavoratore, indipendentemente dal numero dei contratti stipulati in tale periodo.

IV) Costo del lavoro

In occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato il contributo dell'1,4% destinato al finanziamento della Naspi è aumentato dello 0,5% (=contributo aggiuntivo incrementale).

Essendo legato al contributo di finanziamento per la Naspi, tale incremento non si applica alle ipotesi già esonerate dal medesimo contributo [=in caso di contratto a termine per i lavoratori assunti in sostituzione di



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

lavoratori assenti (i) per lo svolgimento delle attività stagionali ex art. 2 comma 29, lett. b Legge n. 92, 2012(ii)].

V) Termini per l'impugnazione del contratto di lavoro

Il termine per impugnare il contratto di lavoro a tempo determinato viene ampliato da 120 a 180 giorni, a partire dalla data di cessazione del contratto

Vengono confermati le precedenti norme relative a:

a) Periodi di interruzione tra contratti (cd stop & go)

Fra un contratto a termine ed uno successivo stipulato con il medesimo lavoratore, il datore di lavoro deve rispettare un periodo di interruzione di durata:

- pari a 10 giorni se il contratto cessato aveva durata inferiore o pari a 6 mesi
- pari a 20 giorni se il contratto cessato aveva durata superiore a 6 mesi

L'obbligo di rispettare lo stop and go non si applica in relazione ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali (cfr. D.pr. n. 1525/1963) e nei casi stabiliti dai contratti collettivi.

b) Limiti quantitativi

I contratti a tempo determinato possono essere stipulati nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (salvo diverso limite stabilito dai contratti collettivi).

c) Diritto di precedenza

Sono egualmente confermate le disposizioni in base alle quali:

- il lavoratore che nell'ambito di uno o più contratti a termine stipulati con la medesima azienda abbia svolto attività lavorativa per una durata superiore a 6 mesi, matura il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi in relazioni alle mansioni già svolte in esecuzione dei contratti a termine (salva diversa disposizione dei contratti collettivi).
- il lavoratore assunto a termine per attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a tempo determinate effettuate per le medesime attività stagionali.



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

efficacia delle nuove disposizioni.

Le nuove norme si applicano:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo l'entrata in vigore del Decreto;
- nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla stessa data di entrata in vigore.

somministrazione di lavoro-modifiche al contratto di lavoro a tempo determinato tra APL e lavoratore.

Il Decreto Legge interviene sul solo contratto di lavoro a tempo determinato tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato.

Nessuna modifica viene viceversa apportata alla disciplina:

- dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato
- del contratto commerciale di somministrazione fra Agenzia per il lavoro e impresa utilizzatrice, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (cd staff leasing)
- dei rapporti di lavoro tra Agenzia per il lavoro e lavoratori somministrati presso la PA, alla quale non si applica il presente Decreto

Il Decreto estende al rapporto di lavoro a tempo determinato tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato alcune regole della disciplina generale sul contratto a tempo determinato.

In particolare:

I) Durata massima di ciascun contratto e del rapporto complessivo a termine

Il contratto di lavoro fra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato dovrà avere una durata massima pari a 24 mesi. Tale limite si applica anche all'ipotesi di successione di più contratti a tempo determinato.

Pertanto il rapporto di lavoro complessivo (comprensivo di più contratti e delle proroghe) fra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato non potrà superare i 24 mesi.

II) Introduzione delle cd "causali"

Il Decreto introduce l'obbligo, in determinate fattispecie, di apporre al contratto di lavoro a tempo determinato tra Agenzia per il lavoro e lavoratore a tempo determinato somministrato le cd casuali, ossia le seguenti esigenze:

- a) "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori"



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

b) "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria"

Il Decreto non prevede la necessità di inserire la cd causale nel contratto commerciale di somministrazione fra Agenzia per il lavoro ed azienda utilizzatrice.

Il Decreto specifica che:

- 1) in caso di primo contratto avente durata inferiore a 12 mesi, non sarà obbligatoria alcuna causale.
- 2) l'indicazione della causale sarà viceversa necessaria nelle seguenti ipotesi:
 - a) primo contratto di lavoro superiore a 12 mesi;
 - b) in caso di proroga, qualora, per effetto della stessa, il contratto superi la durata di 12 mesi;
 - c) a partire dal secondo contratto (rinnovo), e indipendentemente dalla durata dello stesso;

Si considera "primo contratto" anche il contratto in corso alla data di entrata in vigore del Decreto legge.

III) Regime delle proroghe

Il Ccnl delle Agenzie per il Lavoro prevede che ogni singolo contratto possa essere prorogato sino a 6 volte. Il rinvio alla contrattazione collettiva di settore, contenuto nella normativa previgente (cfr. articolo 34, comma 2, II periodo), ha mantenuto efficacia con il Decreto.

Si ritiene pertanto ancora applicabile il regime delle 6 proroghe per ciascun contratto previsto dal Ccnl delle Agenzie per il Lavoro, con una maggiore flessibilità per le aziende rispetto all'utilizzo del contratto a tempo determinato diretto.

IV) Costo del lavoro

In occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro il contributo dell'1,4% destinato al finanziamento della Naspi è aumentato dello 0,5% (=contributo aggiuntivo incrementale).

Essendo legato al contributo di finanziamento per la Naspi, tale incremento non si applica alle ipotesi già esonerate dal medesimo contributo [=in caso di contratto a termine per i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti (i) per lo svolgimento delle attività stagionali ex art. 2 comma 29, lett. b Legge n. 92, 2012(ii)].

V) Termini per l'impugnazione

Il termine per impugnare il contratto di lavoro a tempo determinato viene ampliato da 120 a 180 giorni, a partire dalla data di cessazione del contratto.

VI) Periodi di interruzione tra contratti (cd stop & go)

Il Decreto estende anche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione lo stop and go.

Fra un contratto a termine ed uno successivo stipulato con il medesimo lavoratore, il datore di lavoro deve rispettare un periodo di interruzione di durata:



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

- pari a 10 giorni se il contratto cessato aveva durata inferiore o pari a 6 mesi
- pari a 20 giorni se il contratto cessato aveva durata superiore a 6 mesi

L'obbligo di rispettare tale intervallo non si applica nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali (cfr. D.pr. n. 1525/1963) e nei casi stabiliti dai contratti collettivi.

Rispetto alla disciplina generale del contratto a tempo determinato, in relazione alla somministrazione a tempo determinato si confermano le seguenti regole:

- 1) le aziende utilizzatrici possono avvalersi di lavoratori in somministrazione a tempo determinato senza alcun limite quantitativo rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato; un eventuale limite può derivare solo dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice
- 2) non si applica la norma sul diritto di precedenza, ossia la disposizione di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui
 - il lavoratore che nell'ambito di uno o più contratti a termine stipulati con la medesima azienda abbia svolto attività lavorativa per una durata superiore a 6 mesi, matura il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi in relazioni alle mansioni già svolte in esecuzione dei contratti a termine (salva diversa disposizione dei contratti collettivi)
 - il lavoratore assunto a termine per attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a tempo determinato effettuate per le medesime attività stagionali
- 3) il lavoratore somministrato "non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"
- 4) in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva stabilita dall'articolo 3, Legge n. 68/1999

efficacia delle nuove disposizioni.

Le nuove norme si applicano

- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo l'entrata in vigore del Decreto;
- nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla stessa data di entrata in vigore.



#decretodignità.

ultimi aggiornamenti.

licenziamenti – tutele crescenti.

Il Decreto innalza le soglie minime e massime dell'indennità risarcitoria dovuta nel caso in cui il Giudice accerti l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per giustificato motivo soggettivo e giusta causa di cui all'articolo 3, comma I, D.Lgs. n. 23/2015 (relativo alle cd "tutele crescenti").

Tale indennità viene stabilita nel minimo di 6 mensilità e nel massimo di 36. I precedenti valori erano pari, rispettivamente, a 4 a 24 mesi.

delocalizzazioni e aiuti di stato.

Le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che, dopo aver beneficiato di aiuti di Stato, delocalizzano l'attività svolta in un Paese extra UE entro 5 anni dalla conclusione dell'iniziativa agevolata, saranno soggette alla revoca del beneficio e a sanzioni amministrative pecuniarie di valore compreso fra 2 e 4 volte volte l'importo dell'aiuto fruito.