

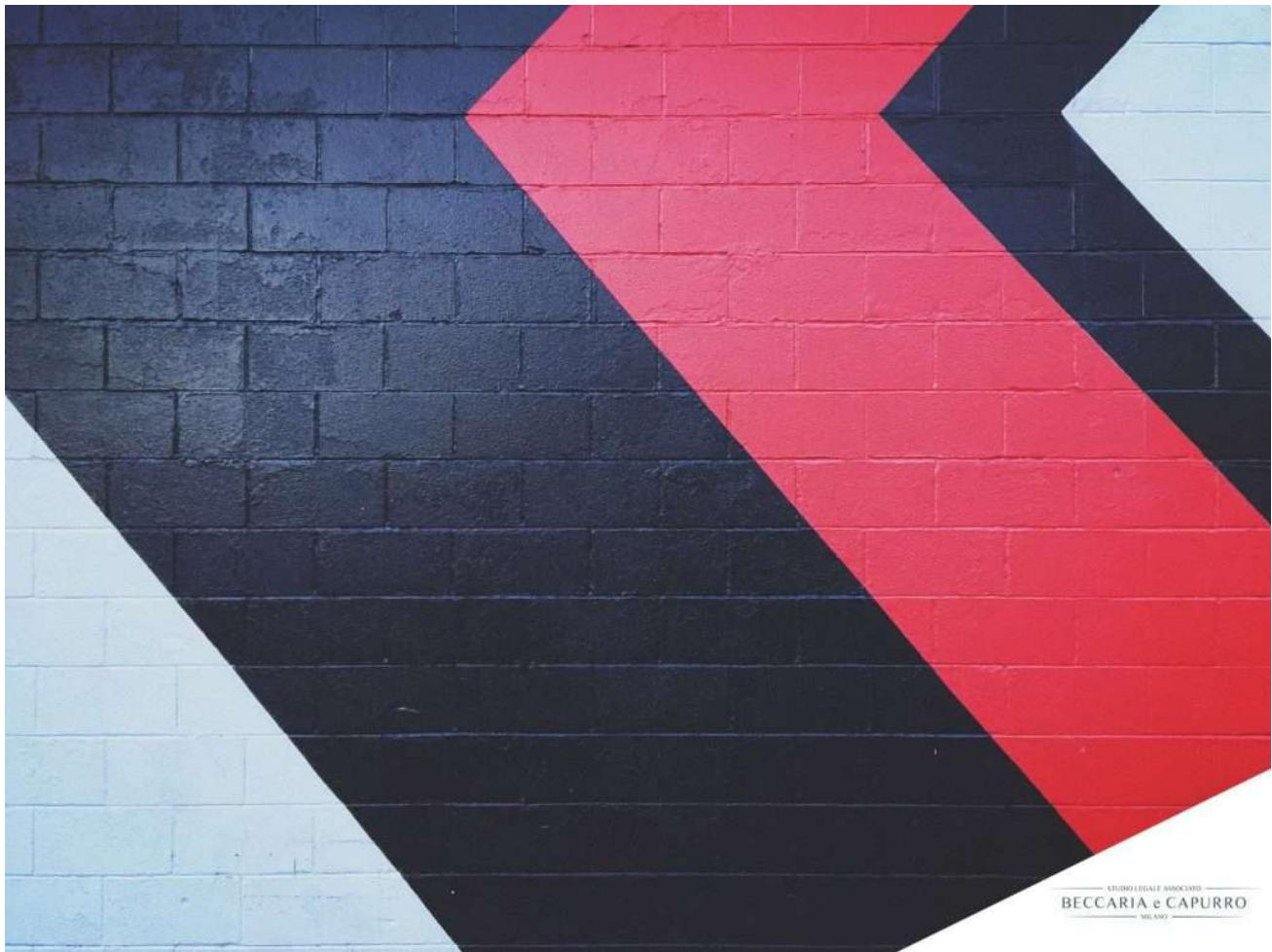
Le novità del c.d. “Decreto Dignità”

- di *Filippo Capurro* -

Il 13/07/2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il DL 12 luglio 2018 n. 87 rubricato “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” .

Il DL è entrato in vigore il giorno **14/07/2018** (giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale).

Ecco i punti di interesse giuslavoristico.



1. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

IL DL apporta modifiche alla normativa sul contratto a termine, contenuta negli artt. da 19 a 29, D.lgs. 81/2015 (c.d. Testo Unico sui contratti), del quale ne conserva sostanzialmente l'impianto, salve le seguenti importanti novità.

1.1. Causali

Il **primo contratto a tempo determinato** potrà essere stipulato **senza causale se avrà una durata non superiore a 12 mesi**.

Se il contratto viene stipulato per una durata superiore a 12 mesi al contratto deve essere apposta una **causale** di tipo oggettivo, tra le seguenti:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
2. esigenze sostitutive di altri lavoratori;
3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

1.2. Durata massima

La durata massima del contratto a termine **non può eccedere in ogni caso i 24 mesi**, comprese le proroghe.

1.3. Proroghe

Il contratto a termine può essere prorogato liberamente (ovviamente con il consenso del lavoratore) nei **primi dodici mesi**, e, **successivamente**, solo in presenza delle **causali** sopra esposte.

Il numero delle proroghe possibili nei contratti a termine diminuisce da cinque a **quattro**, ferma restando la **durata massima di 24 mesi**.

Il contratto si **trasforma** in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Rimane salva la normativa di deroga per le **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

1.4. Rinnovi

Il contratto a termine può essere **rinnovato** solo a fronte delle causali sopra esposte.

I contratti rinnovati avranno un costo contributivo dello 0,5% in più rispetto all'1,4% già previsto per i contratti a tempo determinato.

Rimangono ferme le norme sul c.d. *stop and go* per i rinnovi.

Rimane salva la normativa di deroga per le **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

1.5. Rapporti stagionali

I contratti per attività stagionali possono essere **rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali**.

Si è così corretta nel testo definitivo una gravissima svista che, richiedendo la causale, prospettava di colpire fortemente il settore turistico in una delicata fase dell'anno.

1.6. Forma

L'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**.

Una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque

giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ciò con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle causali.

In caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

1.7. Impugnazioni

Il **termine entro cui impugnare il contratto** viene aumentato a 180 giorni dalla data di cessazione del rapporto (in precedenza il limite era di 120 giorni).

1.8. Normativa transitoria

Le disposizioni del DL si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato **di nuova sottoscrizione** dopo la sua entrata in vigore e nei casi di **rinnovo e proroghe dei contratti in corso** alla data di entrata in vigore del DL.

2. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In caso di somministrazione a tempo determinato, al rapporto tra somministratore e lavoratore si applichino le previsioni relative al rapporto di lavoro a tempo determinato e quindi tutto quanto sopra esposto.

3. INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

Per il lavoratori assunti dal 07/03/2015, ai quali si applica il decreto licenziamenti delle tutele crescenti (D.lgs. 23/2015), l'indennità prevista per il caso di **licenziamento illegittimo** (di cui all'art. 3, comma 1) viene innalzata da un **minimo di sei mensilità e un massimo di trentasei mensilità**.

4. RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le disposizioni in tema di contratto a tempo determinato, somministrazione e licenziamento non si applicano ai contratti stipulati dalla pubblica amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del decreto.

5. DELOCALIZZAZIONI

Sono previste particolari norme volte a disincentivare la delocalizzazione da parte delle imprese, intervenendo limitativamente sugli aiuti pubblici.