



*A tutte le Aziende Clienti*

## **DECRETO DIGNITÀ'**

### **PRIMA ANALISI SULLE IMPORTANTI NOVITÀ' IN ARRIVO PER CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE**

*Gentili Clienti,*

*sulla base della bozza definitiva del "decreto dignità" che in questi giorni sta seguendo l'iter Parlamentare per la definitiva approvazione e pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, pensiamo fare cosa gradita anticiparne i contenuti in maniera sintetica, ai fini di aiutare le singole Aziende Clienti ad effettuare le dovute valutazioni sui contratti a tempo determinato o in somministrazione in scadenza nei prossimi giorni al fine di evitare l'impossibilità alla proroga o alla stipula ad un nuovo contratto post chiusura le ferie di agosto.*

*Ricordiamo infatti che la bozza in esame in questi giorni avrà validità sui nuovi contratti o su eventuali proroghe stipulate successivamente alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, presumibilmente tra il 19 ed il 20 luglio prossimi.*

#### **Il Contratto a tempo determinato (Art.1):**

Nella seduta del 2 luglio 2018 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legge recante misure urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. **Decreto Dignità**) che contiene rilevanti novità per i datori di lavoro.

Di seguito si fornisce una **prima analisi** delle disposizioni contenute nel Decreto Dignità, fermo restando che si rimane in attesa della pubblicazione del Decreto Legge in Gazzetta Ufficiale e della successiva conversione in legge.



Il Decreto Dignità **entrerà in vigore il giorno successivo** a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale

L'art. 1 del Decreto Dignità introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano:

- ai **contratti** di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente all'entrata in vigore** del decreto in esame nonché
- ai **rinnovi** ed alle **proroghe** dei **contratti in corso** alla data di entrata in vigore del decreto.

#### **Apposizione del termine e durata massima**

Il Decreto Dignità stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi). In tal caso il contratto sarà

**RIPRODUZIONE VIETATA**



“acausale”;

- **nonsuperiore a 24 mesi** solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
  - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
  - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Viene inoltre stabilito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali,

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, **non possa superare i 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi);
- qualora il suddetto **limite di 24 mesi venga superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



Ad eccezione dei contratti di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto deve contenere, in caso di **rinnovo**, l'**indicazione delle predette esigenze** (temporanee ed oggettive, ovvero connesse ad incrementi temporanei) in base alle quali è stipulato.

In caso di **proroga** dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi.

### **Proroghe e rinnovi**

Il contratto può essere **rinnovato** solo in presenza di:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- **esigenze connesse da incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell'**attività ordinaria**.

Il contratto può essere **prorogato** liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle suddette esigenze.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia **inferiore a 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi), e, comunque, per un **massimo di 4 volte** (anziché le attuali 5) nell'arco di 24 mesi (anziché gli attuali 36 mesi) a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** (anziché sesta) proroga.

### **Decadenza e tutele**

Viene infine stabilito che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire **entro 180** (anziché 120) **giorni dalla cessazione** del singolo contratto.

### **Somministrazione di lavoro (Art.2):**

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, il Decreto Dignità stabilisce che:

- in caso di **assunzione a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è **sogetto alla disciplina del lavoro a tempo**



- **determinato** (di cui al capo III del D.Lgs n. 81/2015 e **comesopra modificata**),
- con esclusione delle disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato ed ai diritti di precedenza (rispettivamente artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015).

## **Indennità di licenziamento e incremento contribuzione contratto a termine (Art.3):**

### **Indennità di licenziamento**

In relazione a quanto previsto in ambito all'indennità di licenziamento, il Decreto Dignità modifica il disposto normativo di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, **incrementando** le **somme** che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al **lavoratore in caso di procedimento espulsivo** non assistito dai necessari estremi.

Nel particolare, in tutti i casi in cui non sia accertata giudizialmente la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma lo stesso risulta ugualmente non assistito dagli estremi necessari, il giudice dichiarerà estinto il rapporto di lavoro e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un importo:

*"non inferiore a sei (anziché le attuali 4) e non superiore a trentasei (anziché le attuali 24) mensilità."*

### **Incremento contribuzione contratto a termine**

Il Decreto in esame provvede ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

In relazione all'importo previsto dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, lo stesso risulta incrementato di:

*"0,5 punti percentuali in occasione di **ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.**"*

## **Indennità di licenziamento e incremento contribuzione contratto a termine (Art.3):**

Gli articoli 4 e 5 del Decreto Dignità contengono alcune disposizioni volte a **salvaguardare i livelli occupazionali** ed a **contrastare la delocalizzazione** delle imprese, italiane ed estere, che beneficiano di aiuti di Stato.

### **Delocalizzazione**

L'art. 4 del Decreto Dignità stabilisce che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi**, decadono dal beneficio qualora

- l'**attività economica** interessata dallo stesso, **un'attività analoga** o **una loro parte** venga **delocalizzata in uno Stato extra UE entro 5 anni** dal termine dell'iniziativa agevolata.  
In tal caso, trova applicazione anche una **sanzione amministrativa** pecuniaria che misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.



In aggiunta a quanto sopra, il decreto dispone che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati**, decadono dal beneficio qualora

- l'**attività economica** interessata dallo stesso ovvero **un'attività analoga o una loro parte** venga **delocalizzata dal sito incentivato** in favore di **unità produttive situate al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito**, in ambito sia nazionale sia europeo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.



Per "delocalizzazione" si intende il trasferimento di un'attività economica o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad un altro sito da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di un'altra impresa controllata/collegata.

### **Livelli occupazionali**

L'art. 5 del Decreto Dignità interviene in merito alle imprese italiane ed estere che godranno, **successivamente alla data di entrata in vigore** del decreto stesso, di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale.

Le suddette imprese, qualora, al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo,

- **riducano i livelli occupazionali** degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio **nei 5 anni successivi** alla data di completamento dell'investimento

**decadono** dal beneficio in presenza di una **riduzione superiore al 10%**.



La decadenza dal beneficio è disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale ed è comunque totale in caso di riduzione superiore al 50%

Rimaniamo a disposizione delle Aziende Clienti a supporto di eventuali valutazioni da compiersi sui singoli contratti.

Distinti saluti.

Il Settore Lavoro di Studio Negri e Associati