

Luglio 2018

Approvato il Decreto Dignità: ecco cosa cambia in materia di lavoro.

Con l'entrata in vigore in data 13/07/2018 del **Decreto Dignità**, sono state introdotte novità importanti riguardanti le discipline del contratto a tempo determinato, della somministrazione di lavoro e dei licenziamenti.

Con la presente, quindi, illustriamo in modo sintetico il nuovo impianto normativo.

Il contratto a termine alla luce della nuova disciplina:

Fermo restando che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, la legge consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato. L'articolo 1 e 2 del Decreto Dignità modifica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e interviene sulla sua durata, sui rinnovi, sulle causali e sull'incremento della contribuzione.

La durata massima complessiva del contratto a termine passa da 36 a **24 mesi**.

Dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni, quindi, 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, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i ventiquattro mesi (rispetto agli antecedenti trentasei) pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

L'apposizione di un termine al contratto, inoltre, è possibile solo in presenza di specifiche causali, diversamente da quanto finora previsto.

Tuttavia, il primo contratto per una durata massima fino a 12 mesi, comprensivo di eventuali proroghe, può essere stipulato anche in assenza di causale.

Dopo i primi 12 mesi "a-causali", si potrà rinnovare o prorogare il contratto per un massimo di altri 12 mesi, ma solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, e per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Se invece la durata del primo contratto dovesse essere superiore a 12 mesi, ferma restando la durata massima di 24 mesi, allora sarà necessaria l'individuazione della causale.

I contratti per le attività stagionali, invece, possono essere rinnovati o prorogati liberamente, senza dover indicare la causale. Resta invariata l'esclusione dei medesimi dal limite di durata massima del rapporto di lavoro, dal numero complessivo dei contratti a termine e dal periodo di pausa intercorrente tra un contratto e l'altro.

Sempre nel limite della durata massima di 24 mesi, il numero delle proroghe possibili nei contratti a termine diminuisce da 5 a 4. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga.

Il nuovo Decreto modifica, infine, il termine entro il quale il lavoratore può impugnare il contratto a termine: non più entro 120 giorni ma entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto con conseguente deposito del ricorso, in sede giudiziale, entro ulteriori 180 giorni (termine che rimane invariato), pena la decadenza.

La nuova disposizione introduce anche un aggravio di natura contributiva al ricorso al rapporto a termine. E' previsto, infatti, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa, che il contributo addizionale a carico del datore di lavoro(1,40%) è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.

Novità sui Licenziamenti:

In tema di licenziamenti illegittimamente intimati nei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti (D. lgs 23/2015) l'indennità spettante al lavoratore sale da un minimo di **6** (prima era 4) ad un massimo di **36 mensilità** (in precedenza 24). Si tratta di una indennità non soggetta a contribuzione, calcolata sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro:

Il decreto dignità interviene, poi, anche sulla somministrazione di lavoro prevedendo che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III ,con esclusione di quanto previsto agli articoli 23 (percentuale massima di lavoratori a termine) e 24 (diritto di precedenza) del D.lgs 81/2015.

Tra le regole che, quindi, saranno applicate anche ai rapporti in somministrazione vi sono ad esempio:

- durata massima, pari a 24 mesi (sommando rapporti a termine diretti ed in somministrazione);
- contratto "a-causale" fino a 12 mesi;
- causali per l'apposizione del termine;
- stop & go(intervallo tra un contratto e l'altro);
- numero massimo di proroghe, pari a 4.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Duraccio Consulenti Del Lavoro S.r.l. -S.t.p.