

Novità introdotte dal DL “Dignità” in materia di lavoro

Il Titolo I del cd. “DL Dignità” introduce disposizioni volte a ridurre il precariato, prevedendo, in particolare:

- A. **Novità in materia di contratti a tempo determinato**
- B. **Novità in materia di somministrazione di lavoro**
- C. **Innalzamento dell’indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo**

A. Novità in materia di contratti a tempo determinato

Il DL “Dignità” provoca un “irrigidimento” della disciplina in materia di contratti a tempo determinato, attraverso:

1. Abbassamento della **durata massima** del contratto a tempo determinato a **24 mesi** (oltre i 12 mesi necessario inserimento causali)
2. **Introduzione della causale** per contratti a tempo determinato di **durata superiore a 12 mesi**
3. Introduzione di una causale dopo il primo rinnovo (e dopo la prima proroga per contratti superiori a 12 mesi)
4. Introduzione di una maggiorazione dei contributi dovuti (+0,5%) per ogni **rinnovo** del contratto a t.d., anche in somministrazione
5. Aumento da 120 a **180 giorni** del termine entro il quale sarà possibile **impugnare il contratto**
6. Riduzione del numero di **proroghe** entro i 24 mesi di durata complessiva massima del contratto da 5 a **4 volte**.

Di seguito, vengono illustrate le novità più significative introdotte dal decreto.

1. Abbassamento della durata massima del contratto a tempo determinato a 24 mesi (Modifiche all’art. 19, comma 1, e all’art. 21 del D.lgs. 81/2015)

Il decreto abbassa la durata massima del termine del contratto a tempo determinato dagli attuali 36 mesi a **24 mesi con inserimento causale**.

2. Introduzione della causale per contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi (Modifiche all’art. 19, comma 1, del D.lgs. 81/2015)

Il decreto prevede che sia possibile aumentare la durata del contratto **da 12 a 24 mesi**, ma **solo a fronte di esigenze**:

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

L’esistenza di tali condizioni dovrà essere indicata espressamente all’interno del contratto.

N.B. è venuta meno la previsione per cui le esigenze potevano essere relative alle attività stagionali di cui all’articolo 21, comma 2, e a picchi di attività.

3. Introduzione di una causale

(Modifiche all'art. 19, comma 4, e all'art. 21 del D.lgs. 81/2015)

Il decreto stabilisce che il rinnovo del contratto sarà possibile solo a fronte di esigenze:

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

L'esistenza di tali condizioni dovrà essere espressamente indicata con atto scritto.

In caso di proroga del contratto di lavoro, l'indicazione dell'esistenza di tali esigenze è necessaria **solo per i contratti di durata superiore a 12 mesi.**

Pertanto, il contratto **può essere prorogato liberamente nei 12 dodici mesi** e, successivamente, solo in presenza di esigenze:

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

4. Introduzione di una maggiorazione dei contributi dovuti (+0,5%) per ogni rinnovo del contratto a t.d., anche in somministrazione

(Modifiche all'art. 2, comma 28, della L.92/2012)

Il decreto introduce una maggiorazione dei contributi dovuti (+0,5%) per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Il contributo si somma all'attuale contributo dell'1,4% per il finanziamento della Naspi.

5. Aumento da 120 a 180 giorni del termine entro il quale sarà possibile impugnare il contratto (Modifiche all'art. 28, comma 1, del D.lgs. 81/2015)

Il termine entro il quale sarà possibile impugnare il contratto a tempo determinato viene elevato dagli attuali 120 giorni a **180 giorni.**

6. Riduzione del numero di proroghe entro i 24 mesi di durata complessiva massima del contratto da 5 a 4 volte.

(Modifiche all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 81/2015)

Il decreto riduce il numero di volte in cui sarà possibile prorogare il contratto entro la durata complessiva massima del contratto **da 5 a 4 volte.**

Qualora il limite delle 4 proroghe in 24 mesi venisse superato, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato.

B. Novità in materia di somministrazione di lavoro

Il decreto introduce delle novità in materia di somministrazione.

In particolare, il decreto prevede: **l'estensione ai contratti di somministrazione degli stessi limiti previsti per i contratti a tempo determinato (con delle eccezioni)**

Di seguito, vengono illustrate le novità previste dal decreto in materia di somministrazione.

Estensione ai contratti di somministrazione degli stessi limiti previsti per i contratti a tempo determinato

(Modifiche all'articolo 34, comma 2, del D.lgs. 81/2015)

Ai contratti di somministrazione verranno applicati gli stessi limiti del tempo determinato, e cioè:

- l'obbligo di inserimento di una causale che individua i casi in cui è possibile effettuare ulteriori rinnovi (solo per esigenze *temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o sostitutive* o per esigenze *connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*):
 - a. a partire dalla prima proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato dopo i primi 12 mesi;
 - b. in caso di rinnovo;
- l'applicazione di un **costo contributivo crescente** dello 0,5% per ogni rinnovo del contratto a t.d.;
- l'aumento da 120 a **180 giorni** del **termine** entro il quale sarà possibile consentire **l'impugnazione del contratto**;
- il divieto di **proroga del termine dei contratti a tempo determinato per più di 4 volte nell'arco dei 24 mesi**, a prescindere dal numero di contratti.

Eccezioni all'estensione della disciplina dei contratti a tempo determinato ai lavoratori in somministrazione

Il decreto prevede delle eccezioni all'applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato ai lavoratori in somministrazione.

In particolare:

1. I somministrati a tempo determinato **non** rientrano nel computo dei lavoratori a tempo determinato per la verifica del rispetto del limite del 20% fissato per i rapporti a termine (art. 23 d.lgs. 81/2015).
2. I somministrati a tempo determinato **non godono del diritto di precedenza** previsto per i contratti a tempo determinato.

Il diritto di precedenza prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che abbia stipulato uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda e ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi (con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine).

N.B.: *Le disposizioni sul contrasto al precariato del Titolo I non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione, per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del presente decreto.*

C. Innalzamento dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo (Modifiche all'art. 3, comma 1, D.lgs. 23/2015)

Il decreto introduce delle novità in materia di licenziamenti illegittimi.

In particolare, il decreto prevede l'**innalzamento** dei **limiti temporali** di erogazione dell'**indennità di licenziamento ingiustificato**.

Di seguito, vengono illustrate le novità previste dal decreto in materia di indennità di licenziamento ingiustificato.

Il decreto innalza i limiti temporali relativi all'erogazione dell'indennità di licenziamento ingiustificato che il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D.lgs. 23/2015, deve pagare al lavoratore nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

Il decreto prevede che l'indennità - non assoggettata a contribuzione previdenziale e di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio – sia corrisposta al lavoratore **per un minimo di 6 mesi e per un massimo di 36 mesi**. *Ai sensi della disciplina vigente, invece, l'indennità doveva essere corrisposta per un minimo di 4 mesi e per un massimo di 24 mesi.*

Appendice normativa Testi risultanti dagli emendamenti del Decreto “Dignità”

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

[...]

Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

~~1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.~~

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Al contratto può essere apposto un termine avente una durata superiore comunque non oltre ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;

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

[...]

~~4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.~~

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine del 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. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'articolo 21, comma 1-bis.

[...]

Art. 21
Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1.

1. 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 ~~trentasei~~ **ventiquattro** mesi, e, comunque, per un massimo di ~~cinque~~ **quattro** volte nell'arco di ~~trentasei~~ **ventiquattro** 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 ~~sesta~~ **quinta** proroga.

[...]

Art. 28
Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro ~~centoventi~~ **centottanta** **giorni** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

[...]

Art. 34
Disciplina dei rapporti di lavoro

~~1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.~~

~~2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro~~

può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

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 delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24.

[...]

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a ~~quattro~~ **sei** e non superiore a ~~ventiquattro~~ **trentasei** mensilità.