



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO
Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO
Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE
Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE
Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 18/07/2018

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 13

Oggetto: **PUBBLICATO IN G.U. IL DECRETO DIGNITÀ: LE NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO**

• Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018

Come già anticipato con nostra Circolare Bimestrale n. 4 del 13/07/2018, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018, il **Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018** recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (c.d. Decreto Dignità) che, apporta rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro ed un innalzamento delle indennità in caso di licenziamento illegittimo.

Il Decreto Dignità è **in vigore dal 14 luglio 2018** (giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale).

Di seguito si offre una **prima analisi** delle disposizioni contenute nel Decreto Dignità che interessano i datori di lavoro, **fermo restando che si rimane in attesa di ulteriori precisazioni dal Ministero del Lavoro e dall’INPS, ovvero con particolare riferimento ad un eventuale periodo transitorio per i contratti già in essere relativamente alle eventuali proroghe, ciò nonostante ad oggi ci dovremo comportare come descritto successivamente.**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

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 “acausale”;
 - **non superiore a 24 mesi** solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero 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, ovvero 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.

Preme evidenziare, a tale riguardo, che l'analisi tecnico- normativa contenuta nella relazione tecnica allegata al DL n. 87/2018 riporta, quale nuovo termine massimo di impugnazione del contratto a termine, 270 giorni (anziché 180 giorni, come indicato nel DL n. 87/2018).

Si ritiene che si tratti di un refuso e che l'impugnazione debba avvenire entro 180 giorni dalla cessazione.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

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

- in caso di **stipula di contratti a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore
- è **soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato** (di cui al capo III del D.Lgs n. 81/2015, **come modificata** dal DL n. 87/2018 in tema di durata massima, causali giustificative, proroghe, rinnovi e maggiorazione contributiva dello 0,5%), con esclusione delle disposizioni relative al limite complessivo

di contratti a tempo determinato ed al diritto di precedenza (rispettivamente artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015).

Ciò significa, in altre parole, che, fatte salve le diverse disposizioni contenute nella contrattazione collettiva, il contratto di somministrazione può durare al massimo 24 mesi (purché sia supportato, se la durata supera i 12 mesi, da una delle causali giustificative indicate dal Decreto Dignità), che il numero massimo di proroghe è pari a 4 (prima erano 5) e che il termine di decadenza per impugnare il contratto è pari a 180 giorni (prima erano 120).

Preme sottolineare, in particolare, che, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Dignità, **dal 14 luglio 2018 è obbligatoria**, per i contratti di somministrazione a tempo determinato di **durata superiore a 12 mesi** (comprese le proroghe) e per tutti i rinnovi, l'indicazione, nel contratto di lavoro che l'Agenzia stipula con il lavoratore (e non in quello sottoscritto con l'impresa utilizzatrice), di **una delle seguenti causali**:

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

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E INCREMENTO CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE 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 risulti 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 aggiuntiva contratto a termine

Il Decreto Dignità provvede ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo aggiuntiva** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

Più precisamente, l'art. 3, comma 2, del DL n. 87/2018 stabilisce che l'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, venga **incrementato di 0,5 punti percentuali** in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, **anche in somministrazione**.

Ne consegue, pertanto, che, il contributo aggiuntiva della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro (attualmente pari all'1,4%) è aumentato, per **ciascuno dei rinnovi avvenuti dal 14 luglio 2018**, dello 0,5%. Di conseguenza, il contributo relativo al:

- primo contratto a termine stipulato dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità (comprese le proroghe) è pari all'1,4%;
- primo rinnovo del medesimo contratto, è pari all'1,9%;
- secondo rinnovo del medesimo contratto, è pari al 2,4%... e così via.

Rimane fermo che l'incremento pari allo 0,5% dovrà intendersi operante, in ogni caso, per qualsiasi rinnovo intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018 (14 luglio 2018), indipendentemente dalla data di sottoscrizione del contratto a termine (anche precedente al 14 luglio 2018).

Preme evidenziare che, per espressa previsione normativa, il suddetto incremento **non si applica**:

“(...) ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.”