

Il Decreto dignità e le misure di contrasto al precariato

Il decreto dignità, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta n. 8 dello scorso 2 luglio 2018, ha introdotto alcune disposizioni che intendono limitare i casi di ricorsi ai contratti a termine attraverso l'introduzione di misure che diano al datore di lavoro l'onere di dimostrare le cause che hanno condotto alla volontà di utilizzare tale strumento in luogo di una diversa tipologia contrattuale.

In questo documento Vi proponiamo una breve sintesi delle nuove previsioni e uno schema di confronto fra le precedenti disposizioni e le novità introdotte dal decreto per i contratti a termine e in somministrazione.

.....

Qui di seguito Vi proponiamo una breve sintesi delle nuove previsioni per i contratti a termine e in somministrazione e, a seguire, lo schema di confronto con la normativa precedente.

Durata

Il decreto prevede che fatta salva la possibilità di libera stipulazione tra le parti del primo contratto a tempo determinato, di durata comunque non superiore a 12 mesi di lavoro in assenza di specifiche necessità, l'eventuale rinnovo dello stesso sarà possibile esclusivamente a fronte di esigenze:

- temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
- connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- relative a lavorazioni e a picchi di attività stagionali, individuati con decreto del Ministero del Lavoro delle politiche Sociali.

In presenza di una di queste condizioni già a partire dal primo contratto sarà possibile apporre un termine comunque non superiore a 24 mesi.

Rinnovi e proroghe

- Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze sopra riportate.
- Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze sopra riportate.
- Il termine del contratto a tempo determinato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a ventiquattro mesi, non potrà

essere comunque prorogato più di quattro volte nell'arco dei ventiquattro mesi, a prescindere dal numero di contratti.

- Se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Attraverso tale misura sarà possibile utilizzare il lavoratore per un periodo più breve, entro il quale il datore di lavoro avrà la possibilità di valutare l'eventuale conferma. Allo stesso tempo, se il datore di lavoro sarà in grado sin da subito di determinare le motivazioni per cui il lavoratore, pur essendo assunto per un periodo sufficientemente lungo, non potrà comunque essere stabilizzato all'interno dell'azienda, sarà per lui possibile assumere il lavoratore fino ad un termine massimo di 24 mesi.

Atto scritto

- Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine sarà priva di effetti se non risultante da atto scritto, e il contratto sarà considerato da subito a tempo indeterminato.
- Una copia del contratto dovrà essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Contribuzione

Si applicherà un aumento del contributo addizionale (attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato) del 0,5% per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Impugnazione

È aumentato fino a 180 giorni il termine entro il quale sarà possibile consentire l'impugnazione del contratto, estendendo così la possibilità per il lavoratore di poter far valere l'eventuale abuso.

Applicazione

Le disposizioni di cui sopra trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato di nuova sottoscrizione, e nei casi di nuovo rinnovo a tempo determinato ai contratti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Qui di seguito lo schema di confronto fra le precedenti disposizioni e le novità (evidenziate in corsivo e grassetto) introdotte dal decreto per i contratti a termine e in somministrazione.

Titolo I

Misure per il contrasto al precariato

Art. 1

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Comma 1

Modifiche agli artt. 19, 21 e 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

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.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima

1. 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:

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

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia 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.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

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.

*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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **ventiquattro mesi**.*

*Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **ventiquattro mesi** sia 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.*

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. 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 o di proroga, la

<p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>	<p><i>specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</i></p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>
---	---

<p>Art. 21. Proroghe e rinnovi</p> <p>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 mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.</p> <p>Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni</p>	<p>Art. 21. Proroghe e rinnovi</p> <p><i>1. 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. 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 ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.</i></p> <p><i>Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</i></p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni</p>
--	---

<p>dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite</p>	<p>dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite</p>
--	--

<p>Art. 28. Decadenza e tutele</p> <p>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 giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p>	<p>Art. 28. Decadenza e tutele</p> <p>1. <i>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 centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</i></p>
---	--

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Comma 2

Campo di applicazione

Le disposizioni di cui al comma 1 trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 2
Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

Art. 34 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

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

Art. 34 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

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, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 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

<p>contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p>3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>	<p>contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p>3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>
--	--

Articolo 3
Indennità licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto tempo determinato

<p>Art. 3 comma 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23</p> <p>Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa</p> <p>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</p>	<p>Art. 3 comma 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23</p> <p>Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa</p> <p>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</p>
---	---

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 e non superiore a ventiquattro mensilità.

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 sei e non superiore a trentasei mensilità*.

Art. 2 comma 28, legge 28 giugno 2012, n. 92

Ammortizzatori sociali

Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all' 1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Art. 2 comma 28, legge 28 giugno 2012, n. 92

Ammortizzatori sociali

Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all' 1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. *Il contributo è **umentato dello 0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.*

- *Le disposizioni degli articoli 1, 2 e 3 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.*