

Roma lì, 20 Luglio 2018

Ai Sigg.ri Clienti
LL.SS.

Oggetto: Decreto Legge Dignità e contratti a termine: cosa cambia dal 14 luglio 2018.

Il 2 Luglio 2018 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legge Dignità, con l'obiettivo di tutelare maggiormente la dignità dei lavoratori, dei professionisti e delle imprese.

Analizziamo brevemente le novità introdotte dal nuovo decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 luglio u.s.

Con il Titolo I, denominato "Misure per il contrasto al precariato", vengono apportate delle sostanziali variazioni al Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. In particolare sono stati modificati alcuni passaggi degli artt. 19, 21 e 28, riguardanti la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e dell'articolo 34, riguardante la disciplina della somministrazione del lavoro.

Inoltre sono state apportate delle modifiche anche all'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 riguardanti l'indennità per il licenziamento ingiustificato e le novità relative all'incremento della contribuzione del contratto a tempo determinato.

Tra le varie innovazioni sopra citate quelle riguardanti il contratto a tempo determinato sono, dal punto di vista giuslavoristico, di maggiore interesse, in quanto comportano una nuova e importante rivisitazione dell'istituto.

L'obiettivo principale, infatti, è quello di scoraggiare le aziende a ricorrere a queste tipologie di assunzione in favore di quelle aventi ad oggetto contratti a tempo indeterminato.

Vediamo le principali novità al riguardo:

- Ogni assunzione a tempo determinato costerà al datore di lavoro l'1,9% di contributo addizionale (oggi è pari all'1,4%) sulla retribuzione imponibile a scopi previdenziali; ad ogni rinnovo è prevista un'addizionale supplementare dello 0,5% sempre a carico del datore di lavoro;
- Il contratto di lavoro a termine non può avere una durata superiore a 12 mesi;
- Per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, per esigenze sostitutive di altri lavoratori e per esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività, è possibile apportare un termine superiore a 12 mesi ma in ogni caso non può essere superiore a 24 mesi;

Dott.ssa Emanuela Petrillo

Consulente del Lavoro

- La durata dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore non può essere superiore a 24 mesi, diversamente da quanto disciplinato in precedenza (il limite era 36 mesi);
- In caso di proroghe che eccedono i 12 mesi è necessario indicare, per iscritto, le esigenze sopra riportate. Di conseguenza è possibile effettuare le proroghe liberamente per i primi 12 mesi;
- Il contratto può essere prorogato per un massimo di 4 volte, e non più 5 come in precedenza, nell'arco dei 24 mesi e non più dei 36. Qualora si superi tale limite, il contratto diventa a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;
- Il contratto a tempo determinato può essere impugnato dal lavoratore entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto (non più entro 120 giorni).

E' importante precisare che tali novità si applicano non soltanto ai contratti a termine stipulati in seguito all'entrata in vigore del decreto in esame, ma anche a tutte le proroghe e a tutti i rinnovi dei contratti ancora in essere alla data dell'entrata in vigore del Decreto Dignità.

Considerazioni non positive sono state effettuate da ogni parte sociale con la speranza che prima della conversione in legge, ovvero entro l'11 settembre 2018, vengano effettuate le opportune ed auspiccate modifiche, ma intanto la norma è operativa.....

Lo Studio, come di consueto, è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Dott.ssa Emanuela Petrillo