

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 19/2018

Genova, 16/07/2018

Oggetto: Entrata in vigore “**Decreto Dignità**” – Decreto Legge 87/2018

E' entrato in vigore il 14 luglio 2018 il “Decreto Dignità” in seguito alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale numero 161 del 13 luglio 2018, e qui di seguito andiamo ad analizzare immediatamente le novità in sintesi.

Prima, però, è necessario ricordare, per l'importanza che hanno rispetto alle modifiche introdotte dal D.L. in esame, due concetti che ricorrono in materia di contratto di lavoro a tempo determinato; si tratta dei concetti di rinnovo e di proroga:

- Rinnovo: si ha rinnovo del contratto a tempo determinato quando fra le medesime parti è stipulato un nuovo contratto; fra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro occorre rispettare un intervallo minimo di giorni, il cui numero varia in funzione della durata del precedente contratto a tempo determinato scaduto (stop&go). Questa disciplina non si applica nei contratti a tempo determinato per lavori stagionali.
- Proroga: si ha proroga del contratto a tempo determinato quando, arrivati alla scadenza del contratto, le parti decidono di prolungarne il termine. Nella proroga, quindi, non c'è interruzione del rapporto di lavoro e questo prosegue oltre il termine originariamente indicato dalle parti senza soluzione di continuità.

Applicabilità delle modifiche ai contratti a tempo determinato in corso

Le nuove disposizioni si applicano sia ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto sia, limitatamente a proroghe e rinnovi, ai contratti ad oggi in essere. Significa, ad esempio, che i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore delle modifiche recanti l'apposizione di un termine superiore al nuovo limite di 24 mesi restano in vigore fino alla scadenza, ma non potranno essere né prorogati né rinnovati.

Durata massima complessiva del contratto a tempo determinato

I contratti stipulati dal 14 luglio 2018 non potranno superare la durata di 24 mesi in totale.

Causali

Se il termine apposto al contratto non supera i dodici mesi di durata non è necessario giustificarlo in alcun modo mentre, per arrivare ai 24 mesi massimi, serve una motivazione fra queste alternative, senza la quale ciò non è consentito:

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

Punti di attenzione:

- la causale, nei casi in cui è necessaria, deve essere inclusa nell'atto scritto, indispensabile perché l'apposizione del termine sia giuridicamente valido;
- la causale non è richiesta nei tempi determinati "stagionali" (per questi ultimi non cambia nulla rispetto al passato);
- nelle proroghe la causale è richiesta quando la durata complessiva del contratto supera i dodici mesi. Invece, in caso di rinnovo, stante il tenore letterale del Decreto Legge ⁽¹⁾, sembrerebbe che la causale sia necessaria comunque, anche ad esempio se il primo contratto a tempo determinato era stato stipulato per soli 8 mesi e il secondo che si intende stipulare, decorso il periodo di "Stop&go", avrà durata di 3 mesi (restando entro il limite dei 12 mesi).

Numero massimo di proroghe

Il numero massimo di proroghe scende a 4: dalla quinta proroga il contratto è già trasformato a tempo indeterminato.

¹ (Modifiche apportate al comma 4 art. 19 D.Lgs. 81/2015): 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 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 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.

Contributo "Addizionale ASPI"

L'art. 3 del decreto legge prevede che il contributo addizionale ASPI dovuto dal datore di lavoro per i contratti a tempo determinato in genere (tranne eccezioni, che restano invariate, tipo l'assunzione a tempo determinato in sostituzione) aumenta di 0,50 punti percentuali a ogni rinnovo: le proroghe non sono citate, quindi non dovrebbero scontare l'aumento. Su questo punto, però, dovremo leggere la circolare INPS: temiamo infatti interpretazioni "estensive", con un utilizzo dei termini "proroga" e "rinnovo" quali fossero sinonimi (anche se ovviamente non è affatto così);

Termine per l'impugnazione del contratto

Il lavoratore ha oggi 60 giorni di tempo in più per impugnare il contratto: 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Contratto a tempo determinato delle Agenzie di somministrazione

Oggi il D.Lgs. 81/2015, come emendato dal D.L. in esame, si applica anche alle agenzie di somministrazione, con due sole eccezioni: alle stesse non si applica l'art. 23 "Numero complessivo di contratti a tempo determinato", né l'articolo 24 "Diritti di precedenza".

Aumento dell'indennità per licenziamento ingiustificato

Il numero di mensilità che compongono l'eventuale indennità per licenziamento ingiustificato aumenta del 50%.

Oggi, quindi, il giudice che riconosca il licenziamento come ingiustificato condanna il datore a risarcire il lavoratore riconoscendogli una indennità non assoggetta a contribuzione previdenziale pari a non meno di sei e fino a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Questa modifica, peraltro, non riguarda solo i contratti a tempo determinato, ma tutti i contratti "a tutele crescenti" (sono quelli stipulati dopo il 7 marzo 2015).

Concludendo ricordiamo, comunque, che il decreto legge 87/2018 incide solo in alcune parti del Decreto Legislativo 81/2015, il quale resta tutt'ora vigente: in materia di contratto a tempo determinato rimangono quindi da rispettare tutti i "paletti" già noti (ad esempio numero massimo di contratti stipulabili, divieti di utilizzo, "stop&go" fra i rinnovi, ecc. ecc.).

Infine ricordiamo che il decreto legge 87/2018 dovrà essere trasformato in Legge entro sabato 11 settembre 2018, pena la nullità (invalidità fin dall'origine, come non fosse mai stato promulgato).

Ausplicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**