

Circolare n°: 19/2018

Oggetto: *Decreto dignità: misure urgenti in tema di contratto a termine*

Sommario: Si comunica che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto omnibus del Governo, denominato decreto-legge recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" (c.d. "decreto dignità"), che introduce importanti novità in tema di contratti a termine e altre disposizioni relative alla gestione del personale.

Contenuto: _____

Si sottolinea che le norme sono immediatamente operative dal 14 luglio 2018, senza alcun periodo transitorio, per cui le nuove disposizioni si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato di nuova sottoscrizione da tale data e, nei casi di nuovo rinnovo a tempo determinato, ai contratti in corso alla data del 14 luglio 2018.

Di seguito riepiloghiamo le disposizioni immediatamente operative.

Indice: _____

- P.1 _____ CONTRATTI A TERMINE
- P.2 _____ SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO INTERINALE
- P.3 _____ RISARCIMENTO DEL DANNO PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

CONTRATTI A TERMINE: _____

Contratto a termine a causale

Il contratto a termine "libero" denominato *a causale*, cioè senza una motivazione, potrà essere sottoscritto fino a un massimo di 12 mesi.

Per durata superiore ai 12 mesi e fino a 24 mesi si ripristinano le causali, che sono solamente due definite dalla legge:

1. esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori (come nel caso, per esempio, di ferie o malattie o maternità);
2. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Vale la pena evidenziare che in caso di controversie sarà il datore di lavoro che avrà l'onere di dimostrare l'esistenza della causale giustificatrice del ricorso al contratto a tempo determinato.

Atto scritto e consegna al lavoratore

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.

Durata massima del rapporto termine

La durata complessiva di un rapporto a termine scende da 36 mesi a 24. La violazione del termine di 24 mesi comporta la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato a partire dalla data in cui è avvenuto tale superamento.

Ai fini del computo della durata complessiva massima si considerano i contratti a termine, compresi quelli in somministrazione, conclusi fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dagli eventuali periodi di interruzione fra un contratto e l'altro.

Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territori.

Proroghe e rinnovi

Tali regole si applicano anche ai contratti in corso alla data del 14 luglio 2018, anche se stipulati prima.

Sono ammesse, nei totali 24 mesi, quattro proroghe (finora erano cinque); qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

In caso di rinnovo e proroga con superamento dei 12 mesi complessivi, il contratto dovrà riportare la specificazione delle causali di cui sopra. Il contratto può essere prorogato liberamente, quindi solamente nei primi 12 mesi.

Aumento del costo del contratto a termine

In occasione di ciascun rinnovo scatta un incremento contributivo di 0,5 punti percentuali a carico del Datore di lavoro che si aggiunge all'1,4% già presente.

Aumento periodo per impugnazione del contratto

Viene innalzato da 120 giorni a 180 giorni il termine di decadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato da parte del dipendente.

Attività stagionali

I contratti a tempo determinato per le attività stagionali potranno essere prorogati o rinnovati liberamente, senza dover indicare la causale. Sono esclusi dai limiti di durata, dall'obbligo di apporre la causale, dal rispetto degli intervalli in caso di rinnovo e dai limiti numerici.

Deve ovviamente trattarsi dell'attività stagionale individuata dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dalle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO:

Il Decreto interviene anche sui rapporti di lavoro tramite agenzie di lavoro interinale/somministrato.

Si applicherà anche ai rapporti a termine instaurati tra agenzie e lavoratori la disciplina del rapporto di lavoro, tra cui:

- il limite massimo di 12 o 24 mesi in caso di introduzione di una causale;
- il massimo di quattro proroghe;

- la durata massima scende da 36 a 24 mesi e per ogni rinnovo scatterà un incremento del costo dei contributi dello 0,5%.

Bisognerà inoltre rispettare lo "stop and go", ovvero la pausa tra un contratto e l'altro.

Viene invece espressamente esclusa l'applicabilità del limite delle assunzioni a termine pari al 20% del personale impiegato a tempo indeterminato, nonché l'istituto del diritto di precedenza.

RISARCIMENTO DEL DANNO PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO:

Altra innovazione di rilievo contenuta nel decreto, è l'innalzamento del risarcimento del danno spettante in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle c.d. tutele crescenti, cioè assunti dopo il 7 marzo 2015.

Vengono pertanto innalzati rispettivamente da 4 a 6 e da 24 a 36 mensilità le indennità minime e massime di risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, mantenendo inalterata la scala di progressione di due mensilità per ogni anno di servizio.

Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.

Cordiali saluti

Studio Brunello e Partner

Dr. Domenico Verducci

Consulente del Lavoro

Responsabile Area Lavoro