



normativa

DECRETO DIGNITA': LE MODIFICHE PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E PER LA SOMMINISTRAZIONE

(D.L. 87/2018)

A mezzo del D.L. 87/2018, denominato Decreto Dignità, sono state apportate consistenti modifiche alla regolamentazione del contratto a tempo determinato, andando a variare talune disposizioni in vigore contenute nel D.Lgs. 81/2015 (Codice dei contratti).

Con il 14 luglio 2018, giorno successivo della pubblicazione del D.L. 87/2018 in G.U., cambiano quindi alcuni parametri di base della normativa sui contratti a termine; si fornisce, di seguito, un'indicazione schematica dei punti modificati, con indicazione della precedente disposizione.

Contratto a tempo determinato

Durata e proroghe

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, rispetto al precedente limite di 36 mesi. Occorre, però, specificare che soltanto i primi 12 mesi di durata risultano "liberi", in quanto al superamento di tale limite, e comunque entro i 24 mesi totali, sarà necessaria la presenza di specifiche causali. Come vedremo più oltre, la normativa risulta differente nel caso dei rinnovi.

Resta valida la possibilità di stipulare un contratto a termine di ulteriori 12 mesi (dopo i 24 totali), a mezzo di apposita procedura presso l'ITL.

Il numero delle proroghe contrattuali, disponibili alle parti, si riduce da 5 (precedente normativa) a 4.

Le causali

Dopo la liberalizzazione dei contratti a termine, disposta dal D.Lgs. 81/2015, si assiste adesso al parziale ritorno delle causali. Secondo la nuova disciplina, infatti, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, lasciati liberi anche dalla nuova normativa, l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza delle seguenti causali:

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

Su tale punto occorre fare, tuttavia, una differenziazione per i distinti casi di rinnovo (scadenza del contratto e stipula di uno nuovo dopo lo stacco, richiesto dalla normativa, di 10 o 20 giorni) e di proroga contrattuale (prolungamento della durata e degli effetti, del contratto). L'apposizione delle causali al contratto dovrà avvenire subito al primo rinnovo, indipendentemente dal fatto che il contratto originario abbia o meno

Aderente a:



superato i 12 mesi. In caso di proroga, al contrario, le causali saranno necessarie solo nel caso di superamento dei 12 mesi totali di rapporto.

Costo contributivo

In termini di costo aziendale, le novità normative introducono un aumento collegato esclusivamente ai rinnovi, restandone escluse le eventuali proroghe. Viene infatti stabilito che, in occasione dei citati rinnovi, al consueto contributo dell'1,40% debba aggiungersi un ulteriore 0,50%, per ciascun rinnovo.

I termini di impugnazione

Nella precedente normativa era concesso al lavoratore un termine per l'impugnazione fino a 120 giorni (termine di decadenza); la nuova normativa estende quest'ultimo termine a 180 giorni.

Applicabilità temporale delle novità

La norma specifica che le novità introdotte si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

Non applicabilità delle nuove disposizioni

Le suddette disposizioni non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne, nei casi di proroga e rinnovo, le nuove causali introdotte. Tali tipologie, si ricorda, sono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

Tutte le novità legislative sopra esposte non sono applicabili ai contratti a termine stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni.

Contratto di somministrazione

Il Decreto Dignità, all'articolo 2, contiene le modifiche alla previgente disciplina in tema di somministrazione di lavoro. In particolare, è stato modificato l'articolo 34, comma 2, primo periodo, D.Lgs. 81/2015. Il nuovo testo del citato comma è perciò il seguente, con evidenza di quanto modificato:

"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 artt. 19, co. 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. 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 contratto collettivo applicato dal somministratore".

L'intervento riguarda dunque l'applicabilità al rapporto di lavoro tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore somministrato assunto a termine delle disposizioni in tema di lavoro a tempo determinato (a loro volta oggetto di modifiche restrittive ad opera del Decreto Dignità), con l'esclusione degli articoli 23 e 24,

Aderente a:



Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179



IF-25134 BRESCIA
Nr. 22156-01



D.Lgs. 81/2015, che fissano le regole, rispettivamente, in tema di numero massimo di contratti a termine stipulabili e diritto di precedenza dei lavoratori (nel testo previgente erano esclusi anche gli articoli 19, commi 1, 2 e 3 su apposizione del termine e durata massima, nonché l'articolo 21 su proroghe e rinnovi). Si noti che nel nuovo testo è anche venuto meno l'inciso "per quanto compatibile" in riferimento all'applicabilità della normativa sul contratto a termine.

Dato che l'articolo 34, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2015, non ha subito modifiche e prevede che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro possa in ogni caso essere prorogato nei casi e per la durata previsti dal Ccnl applicato dal somministratore, che, ad esempio, prevede 6 proroghe, occorrerà chiarire se tale disposizione sia ancora compatibile con le nuove regole delineate per il contratto a termine.

Non essendo presente, come invece è in parte per i contratti a termine, una disposizione che consenta l'applicazione della vecchia disciplina ai contratti in corso, potrebbero crearsi situazioni di contenzioso, in quanto il rapporto di somministrazione già in essere tra agenzia e azienda cliente è regolato da un contratto di natura commerciale, che non soggiace al cambio delle regole che riguarda invece il contratto tra agenzia e lavoratore, ma può non essere in linea con le stesse.

Le novità non si applicano ai contratti stipulati dalle P.A., ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto Dignità.

Brescia, 17 luglio 2018

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it