



A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L03 DEL 18/07/2018

DECRETO c.d. DIGNITA' - NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Con la presente desideriamo informarLa che il Consiglio de Ministri ha recentemente approvato il decreto legge estivo, cosiddetto **decreto "Dignità"** (DL 87/2018), **entrato in vigore il 14 luglio 2018**, che introduce misure urgenti anche in materia di lavoro.

Fatte salve eventuali modifiche o integrazioni che potranno essere apportate al decreto in sede di conversione in legge (entro i prossimi 60 giorni), le principali novità riguardano:

1- Contratti di lavoro a termine

2- Somministrazione di lavoro

3- Indennità di licenziamento

1- CONTRATTI A TERMINE

Le nuove disposizioni si applicano:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato instaurati successivamente al 14/07/2018;
- ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a tempo determinato in corso al 14/07/2018 (anche se stipulati prima).

1A - TERMINE

Il contratto a termine "libero" (denominato a causale) ossia senza specificare una motivazione, può essere sottoscritto, con lo stesso lavoratore, per una durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto potrà avere una **durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, esclusivamente in presenza delle seguenti causali**, definite dalla legge:

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

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

1B - PROROGHE e RINNOVI

- Sono ammesse, nell'arco dei 24 mesi, **4 proroghe del contratto a termine** (prima erano 5). Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

- In caso di rinnovo o proroga **con superamento dei 12 mesi complessivi**, il contratto dovrà riportare la **specificazione di una delle causali sopra indicate**.

La possibilità di rinnovare o prorogare il contratto a termine in assenza di causali è ammessa quindi solamente nei primi 12 mesi.



STUDIO ASSOCIATO
PO & BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

1C – ATTIVITA' STAGIONALI

I contratti per attività stagionale sono rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza delle suddette condizioni. Deve ovviamente trattarsi di attività stagionale individuata dal decreto del Ministero del lavoro e dalle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

1D – CONTRIBUTUTO ADDIZIONALE IN CASO DI RINNOVO

In occasione di ciascun rinnovo scatta un incremento contributivo di 0,50 punti percentuali a carico del Datore di lavoro, che si aggiunge all'1,40% già in essere (già introdotto dalla Fornero e destinato a finanziare la Naspi).

1E - IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE

Viene elevato da **120 a 180 giorni il termine entro il quale il lavoratore potrà impugnare il contratto a tempo determinato cessato.**

2- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il Decreto interviene anche sui rapporti di lavoro tramite agenzie di lavoro interinale/somministrato. In caso di assunzione a termine, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto, con esclusione dei limiti quantitativi e del diritto di precedenza, alla stessa disciplina del lavoro subordinato a tempo determinato per quanto riguarda le limitazioni in materia di durata, proroghe e rinnovi.

3- LICENZIAMENTO – RISARCIMENTO DEL DANNO PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Nel caso in cui non ricorrano i presupposti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il licenziamento sia dichiarato illegittimo, per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle c.d. tutele crescenti (cioè assunti dopo il 7 marzo 2015), le mensilità minime e massime (legate alla anzianità di servizio del lavoratore), da corrispondere al lavoratore **sono aumentate del 50% passando a 6 e 36 mensilità (rispetto alle precedenti 4 e 24 mensilità).**

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi