

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 94/18 – CP/sb
Circ. n. 94/RI/17 - 18**

Verona, 4 luglio 2018

Oggetto: **DECRETO DIGNITA' – PRIME NOTE**

Inviando un primo breve commento al cosiddetto Decreto Dignità, per la parte attinente ai rapporti di lavoro, approvato dal consiglio dei ministri l'altra notte e che nei prossimi giorni sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

Si prega di prendere conoscenza del contenuto di tale decreto vista l'immediata ripercussione sui rapporti di lavoro per le materie trattate e per le eventuali ricadute sulle singole Aziende.

Precisiamo inoltre che non appena avremo una più completa informazione sarà nostra premura aggiornarvi.

Tenuto conto dei testi attualmente rinvenibili del decreto legge in oggetto, si evidenzia quanto segue:

Contratto a tempo determinato

- il limite massimo di durata dei contratti a tempo determinato è stato ridotto da 36 a 24 mesi;
- tuttavia, il contratto a tempo determinato potrà essere stipulato senza causali fino alla durata massima di 12 mesi, rispetto agli attuali 36 mesi;
- l'eventuale rinnovo o gli eventuali rinnovi, anche se intervenuti prima del 12° mese, debbono essere giustificati da una di queste tre ragioni:
 1. esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
 2. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
 3. esigenze relative a lavorazioni e a picchi di attività stagionali.
- le proroghe dei contratti a termine sono ridotte da 5 a 4, con un aumento del costo contributivo di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo, già a partire dal primo (in aggiunta all'incremento dell'1,4% a carico del datore di lavoro introdotto già dalla legge n. 92/2012);
- la nuova disciplina si applica sia ai contratti a tempo determinato che verranno stipulati dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto legge in commento che ai contratti a termine già in vigore ma rinnovati dopo l'entrata in vigore del decreto stesso. Per fare un esempio, si evidenzia che se la Società ha un collaboratore con contratto a tempo determinato di 12 mesi non potrà rinnovare il contratto di ulteriori 24 mesi qualora il rinnovo avvenga a "Decreto Dignità" già in vigore; qualora la Società volesse comunque rinnovarlo, dovrebbe inserire la causale già dal primo rinnovo, arrivando poi ad un massimo di complessivi 24 mesi;

Somministrazione a tempo determinato

- viene equiparata la disciplina della somministrazione a tempo determinato e la nuova disciplina dei contratti a termine, con tutte le problematiche che ciò potrà comportare per le agenzie di somministrazione;

Indennità per il licenziamento illegittimo

- l'indennità per il licenziamento illegittimo di cui al d.lgs. n. 23/2015 (quindi la disciplina dei licenziamenti in vigore per le assunzioni effettuate dal marzo 2015 in poi) è salita nel minimo da 4 a 6 mensilità e nel massimo da 24 a 36;

Precisiamo che la nuova normativa si applicherà a tutti i contratti in essere alla data di entrata in vigore del Decreto Legge, cioè dal giorno successivo dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Alla luce di quanto sopra indicato le aziende che hanno in previsione la proroga degli attuali contratti a tempo determinato in essere dovranno considerare le ricadute/ vincoli di tali provvedimenti al fine di attivare le scelte conseguenti.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

