

## IL "DECRETO DIGNITÀ": MAGGIORI VINCOLI PER LAVORO A TERMINE, INDENNITÀ PER LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI E DELOCALIZZAZIONI

Il 14 luglio 2018 è entrato in vigore il Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. "Decreto Dignità", che inasprisce la disciplina dei contratti di lavoro a termine, dei contratti di somministrazione a tempo determinato e dell'indennità da corrispondere in caso di licenziamento ingiustificato ai lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015.

Il Decreto Dignità prevede altresì delle misure volte a contrastare la delocalizzazione ed a salvaguardare i livelli occupazionali delle imprese che beneficiano di aiuti di Stato.

Più in particolare, il Decreto Dignità richiede ragioni giustificative per ogni contratto di durata superiore a dodici mesi. Il dipendente avrà 180 giorni per impugnare il termine apposto al contratto, decorrenti dalla sua cessazione.

Il Decreto Dignità riduce la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, che passa da 36 mesi a 24 mesi; inoltre, ogni rinnovo contrattuale comporterà un aumento contributivo dello 0,5%.

Le nuove regole si applicano anche ai lavoratori somministrati, con l'eccezione del termine di decadenza per l'impugnazione, che dovrebbe restare di 60 giorni.

Il Decreto Dignità incrementa l'indennità per il licenziamento ingiustificato dei lavoratori assunti con il c.d. contratto a tutele crescenti: l'indennità, che cresce con l'anzianità di servizio, non potrà essere inferiore a 6 mensilità e superiore a 36 mensilità.

### Aspetti principali

- Reintrodotte le causali per i contratti con durata superiore a 12 mesi;
- Ridotta la durata massima dei contratti a tempo determinato (24 mesi);
- Applicata la disciplina del lavoro a termine anche al lavoro somministrato tramite agenzia;
- Aumentata l'indennità da corrispondere in caso di licenziamento ingiustificato;
- Introdotte misure per contrastare la delocalizzazione e salvaguardare i livelli occupazionali delle imprese che beneficiano di aiuti di Stato.

## **LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO A TERMINE**

Nella precedente legislatura, dapprima con il Decreto Legge n. 34/2014 e poi con il Decreto Legislativo n. 81/2015, i contratti a tempo determinato erano stati liberalizzati, eliminando la necessità di prevedere una ragione giustificatrice di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo al momento della sottoscrizione, prevista dal Decreto Legislativo n. 368/2001.

Il Decreto Dignità reinsertisce delle causali da apporre ai contratti a termine con durata superiore a 12 mesi. Nessun obbligo di indicazione delle causali, invece, è previsto per i contratti con durata inferiore.

In particolare, sarà possibile apporre un termine ad un contratto di lavoro efficace per più di 12 mesi soltanto in presenza di una delle seguenti ragioni:

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

In caso di contenzioso, in assenza di una causale legittima il giudice trasformerà il rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato. Il termine concesso al dipendente per impugnare stragiudizialmente il termine apposto al contratto e chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato è esteso dagli originari 120 giorni a 180 giorni dalla cessazione del contratto.

Le ragioni giustificatrici dovranno essere apposte in caso di rinnovo, indipendentemente dalla durata del contratto a tempo determinato. In caso di proroga, sarà necessario indicare le causali soltanto se la durata complessiva del rapporto supererà i 12 mesi.

Viene ridotta la durata massima dei contratti a tempo indeterminato, che passerà da 36 a 24 mesi. È diminuito anche il numero massimo di proroghe ammesse nell'arco temporale di riferimento, passando da 5 a 4 proroghe.

In caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, è applicato un aumento dello 0,5% del contributo addizionale - attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali - a carico del datore di lavoro per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. L'aumento è dunque valido anche in caso di somministrazione a tempo determinato.

Queste disposizioni trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso, senza disposizioni transitorie particolari.

## **LE MODIFICHE AL LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

Anche i rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato erano stati liberalizzati nel corso della precedente legislatura, attraverso l'eliminazione del requisito dell'indicazione di una specifica causale di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, previsto originariamente dal Decreto Legislativo n. 276/2003.

Il Decreto Dignità estende la disciplina relativa ai contratti a tempo determinato anche alla somministrazione a termine. Restano escluse soltanto alcune disposizioni, tra le quali quelle relative al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato attribuito ai dipendenti a termine.

Ne discende che anche la somministrazione di lavoro a tempo determinato potrà durare al massimo 24 mesi e che sarà necessario prevedere le ragioni giustificatrici nei casi descritti sopra con riferimento al lavoro a termine.

Dovrebbe rimanere immutato il termine di 60 giorni previsto per l'impugnazione stragiudiziale del contratto. Su questo punto, tuttavia, è necessario attendere eventuali modifiche nella legge di conversione del Decreto Dignità o chiarimenti ministeriali.

## **L'INDENNITA' IN CASO DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO**

Il D.Lgs. n. 23/2015 aveva introdotto il cd. "contratto di lavoro a tutele crescenti", riformando in modo più "flessibile" la disciplina relativa ai licenziamenti, per i quadri, impiegati e operai assunti a far data dal 7 marzo 2015 da datori di lavoro con i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 della Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), vale a dire più di 15 dipendenti nello stesso comune o di 60 dipendenti in totale.

In caso di licenziamento ingiustificato, era stata prevista in linea di principio un'indennità di importo pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, calcolate con riferimento all'ultima retribuzione utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto. Il Decreto Dignità aumenta la misura di tale indennità, riconoscendo un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità.

Restano ferme le ipotesi di reintegra nel posto di lavoro, limitate ad ipotesi di licenziamento nullo per discriminazione o altri motivi vietati dalla legge, intimato in forma orale o laddove sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Con riferimento alle c.d. "piccole imprese", l'indennità da corrispondere in caso di licenziamento ingiustificato andrà da un minimo di 3 ad un massimo di 6 mensilità.

L'indennità da corrispondere in caso di conciliazione ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 23/2015 non cambia, restando compresa tra 2 e 18 mensilità.

## **LE DELOCALIZZAZIONI E LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI**

Il Titolo II del provvedimento prevede delle misure rivolte a contrastare processi di delocalizzazione e salvaguardare i livelli occupazionali.

Con riferimento agli aspetti lavoristici, l'articolo 5 del Decreto Dignità stabilisce che le imprese che beneficiano di aiuti di stato: *"che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale qualora, al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riducano i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento decadono dal beneficio in presenza di una riduzione superiore al 10%; la decadenza dal*

*beneficio è disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale ed è comunque totale in caso di riduzione superiore al 50%".*

## **CONCLUSIONI**

I datori di lavoro dovranno prestare particolare attenzione nella stipula di nuovi contratti di lavoro a tempo determinato e nella conclusione di accordi per la somministrazione di manodopera con le relative agenzie.

Inoltre, sarà necessario valutare attentamente i nuovi requisiti di legge in caso di proroghe o rinnovi dei rapporti a tempo determinato.

Il Decreto Dignità ha già suscitato reazioni controverse e sarà necessario attendere l'approvazione della legge di conversione (che deve intervenire entro l'11 settembre 2018) per comprendere se tutte le previsioni saranno confermate e per chiarire alcuni punti interrogativi, come, ad esempio, quello relativo al termine di impugnazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato o l'ammontare da corrispondere nell'ambito della conciliazione prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015.

## CONTATTI



**Simonetta Candela**  
Partner

**T** +39 02 8063 4245  
**E** [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)



**Marina Mobiglia**  
Senior Associate

**T** +39 02 8063 4339  
**E** [marina.mobiglia@cliffordchance.com](mailto:marina.mobiglia@cliffordchance.com)

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121  
Milano, Italia

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •  
Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucharest •  
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Francoforte  
• Hong Kong • Istanbul • Londra •  
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •  
Monaco di Baviera • New York • Parigi • Perth  
• Praga • Roma • San Paolo del Brasile •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di  
cooperazione con Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di  
collaborazione con Redcliffe Partners in  
Ucraina.