

# «Decreto Dignità»

## Le principali novità in ambito giuslavoristico

Avv. Mario Scofferi

## Il «Decreto Dignità»: evoluzione



Lo scorso 13 luglio 2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 161 il c.d. «**Decreto Dignità**» (D.L. 12 luglio 2018, n. 87), **entrato in vigore** il successivo **14 luglio 2018** (convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96), per



### L'URGENZA

*«di attivare misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito giuslavoristico» e*



### LA FINALITÀ

*«di limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola».*

## Il «Decreto Dignità»: evoluzione



Il Decreto Dignità riscrive la disciplina in materia di:

- contratto a tempo determinato;
- contratto di somministrazione;
- conseguenze derivanti dalla illegittimità del licenziamento nel contratto a tutele crescenti;
- revoca e decadenza dagli aiuti di Stato.

La Legge 9 agosto 2018, n. 96 (la «Legge di Conversione») è intervenuta altresì sui seguenti temi:

- offerta di conciliazione in caso di licenziamento;
- contratto di prestazione occasionale;
- un articolato regime transitorio per i contratti a tempo determinato e somministrazione di manodopera;
- sgravi per i contratti a tempo indeterminato.

# Gli interventi principali: contratto a tutele crescenti, aiuti di Stato e prestazioni occasionali





**Indennizzo minimo:** elevato da 4 mensilità a 6 mensilità

---

COME CAMBIANO  
LE TUTELE  
CRESCENTI

**Indennizzo massimo:** elevato da 24 mensilità a 36 mensilità

---

**Ambito di applicazione:** licenziamenti - intimati dal 14 luglio 2018 - relativi a dipendenti nei cui confronti trova applicazione il c.d. *contratto a tutele crescenti*

---



**Importo minimo:** elevato da 2 mensilità a 3 mensilità

---

L'OFFERTA DI  
CONCILIAZIONE  
NEI CONTRATTI A  
TUTELE  
CRESCENTI

**Importo massimo:** elevato da 18 mensilità a 27 mensilità

---

**Ambito di applicazione:** offerte di conciliazione relative ai licenziamenti intimati successivamente al 14 luglio 2018

---



**Revoca:** in caso di delocalizzazione - entro 5 anni dalla conclusione dell'iniziativa agevolata - dell'attività economica da parte di imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano usufruito di aiuti di Stato per l'effettuazione di investimenti produttivi anche specificamente localizzati

## REVOCA E DECADENZA DAGLI AIUTI DI STATO

---

**Decadenza:** in caso riduzione dell'occupazione – superiore al 10% - degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio da parte di imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano usufruito di aiuti di Stato per il mantenimento del livello occupazionale.

Sanzioni: (i) per la riduzione maggiore del 10% (o comunque fino al 50%): beneficio ridotto in misura proporzionale; (ii) per la riduzione maggiore del 50% la decadenza del beneficio sarà totale (100%)

---



**Compensi computati dall'utilizzatore in misura pari al 75%:** necessaria autocertificazione da parte dei soggetti di cui all'art. 54-*bis*, D.L. n. 50/2017

---

CONTRATTO DI  
PRESTAZIONE  
OCCASIONALE

**Eccezione:** il divieto di ricorrere alle prestazioni occasionali non si applica alle imprese alberghiere ed alle strutture ricettive del turismo che occupano fino a 8 lavoratori

---

**Modalità di pagamento:** a richiesta del prestatore, il pagamento del compenso può essere effettuato - decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile - tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato o di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

---

# Sgravi per i contratti a tempo indeterminato



Esonero contributivo per gli anni 2019 e 2010 per i nuovi assunti a tempo indeterminato con età inferiore a 35 anni



La nuova disposizione estende **temporalmente** l'esonero contributivo già **previsto** dalla Legge n. 205/2017



**Ambito di applicazione:** l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati e l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata (i) non abbiano compiuto il 35° anno di età, e (ii) non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro

---

## NUOVI SGRAVI PER I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

**Durata e misura del beneficio:** il beneficio consiste nell'esonero contributivo pari al 50% per la durata di 36 mesi nel limite di 3.000,00 Euro annui

---

**Entrata in vigore:** dal 1° gennaio 2019

---

# Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione di manodopera





La **durata massima acausale** del rapporto non può superare i **12 mesi**

---

Il contratto può avere una **durata superiore** – comunque **non eccedente i 24 mesi** – solo **in presenza** di **almeno una** delle seguenti **condizioni**:

- a) «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori»; e
  - b) «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria» (art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015)
- 

LE NOVITÀ  
RISPETTO ALLA  
PRECEDENTE  
DISCIPLINA (ARTT.  
19 E SS. D.LGS.  
N. 81/2015)

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi **in assenza delle condizioni** sopra indicate, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi

---

La durata del rapporto tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni «*di pari livello e categoria legale*», anche in presenza di idonee causali, **non potrà avere una durata superiore a 24 mesi**

---

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'**apposizione del termine** al contratto è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**.

L'atto scritto contiene, in caso di **rinnovo**, la **specificazione delle causali** in base alle quali è stipulato; in caso di **proroga** dello stesso rapporto tale **indicazione** è necessaria **solo** quando il termine complessivo **eccede i 12 mesi**

---

# Contratto a tempo determinato



Il contratto può essere **rinnovato** solo in presenza delle **esigenze di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs n. 81/2015.**

Il contratto può essere **prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente,** solo in presenza delle **esigenze di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs, n. 81/2015.**

In caso di **violazione** di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

LE NOVITÀ  
RISPETTO ALLA  
PRECEDENTE  
DISCIPLINA (ARTT.  
19 E SS. D.LGS.  
N. 81/2015)

I contratti per **attività stagionali** possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Inoltre il numero massimo di **proroghe scende a 4** (contro le 5 precedenti)

L'**impugnazione** del termine apposto al contratto deve **avvenire entro centottanta giorni** dalla cessazione del rapporto

In occasione di ciascun rinnovo è previsto un **incremento del carico contributivo di 0,5 punti percentuali** (in aggiunta al 1,4% già previsto dalla c.d. Legge Fornero)



In caso di assunzione a tempo determinato il **rapporto tra somministratore e lavoratore** è soggetto alla **disciplina del contratto a termine**, con esclusione degli artt. 21, comma 2 (limite proroghe), 23 (limite massimo lavoratori assunti) e 24 (diritto di precedenza) del D.Lgs. 81/2015

LE NOVITÀ  
RISPETTO ALLA  
PRECEDENTE  
DISCIPLINA (ARTT.  
30 E SS. D.LGS.  
N. 81/2015)

Le «**condizioni**» di cui all'art. 19, comma 1 (i.e. causali) **si applicano** con riferimento all'**utilizzatore**

Introdotta un **limite complessivo**, derogabile ad opera della contrattazione collettiva, del **30%** per i lavoratori assunti a termine e somministrati a tempo determinato

Viene infine **re-introdotta** il **reato** (abrogato solo 3 anni addietro) di **somministrazione fraudolenta di manodopera**

In occasione di ciascun rinnovo o di cambio utilizzatore è previsto un **incremento contributivo di 0,5 punti percentuali** (in aggiunta al 1,4% già previsto dalla c.d. Legge Fornero)

# I «quattro regimi» in materia di contratti a tempo determinato e somministrazione di manodopera



La Legge di Conversione è intervenuta nei seguenti termini...

Decreto Dignità	Legge di Conversione
<p>Art. 1, comma 2: «<i>Le disposizioni di cui al comma 1 (i.e. le modifiche apportate alla disciplina dei contratti a termine) si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima</i>».</p>	<p>Art. 1, comma 2 «<i>Il decreto-legge 28 giugno 2018, n. 79, è abrogato. <u>Restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge n. 79 del 2018</u></i>». Inoltre, all'art. 1, comma 2 del Decreto Dignità, le parole: «<del>dei contratti in corso alla medesima data</del>» sono sostituite dalle seguenti: «<i>contrattuali successivi al 31 ottobre 2018</i>».</p>

...così introducendo quattro regimi in quattro mesi.

# I «quattro regimi» in materia di contratti a tempo determinato e somministrazione di manodopera



## DISCIPLINA APPLICABILE

PERIODO	JOBS ACT –VERSIONE ORIGINARIA	DECRETO DIGNITÀ	DECRETO DIGNITÀ CONVERTITO IN LEGGE
<b>Fino al 13 luglio 2018</b>	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti entro il 13 luglio 2018		
<b>Dal 14 luglio 2018 all'11 agosto 2018 (primo regime transitorio)</b>	Durata proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti entro il 13 luglio 2018	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta dal 14 luglio 2018	
<b>Dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (secondo regime transitorio)</b>	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti entro il 13 luglio 2018	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018	Durata, proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti per la prima volta dal 12 agosto 2018
<b>Dal 1° novembre 2018</b>			Durata, proroghe e rinnovi di tutti i nuovi contratti sottoscritti dal 1° novembre. Proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti entro il 31 ottobre 2018

