



CONFINDUSTRIA

**Prime note**  
**sulle norme di interesse giuslavoristico**  
**del cosiddetto “*Decreto Dignità*”**

Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

## **Contratto a termine**

La durata "ordinaria" del contratto a termine viene ridotta da 36 a 12 mesi.

Viene teoricamente prevista la possibilità che il contratto a termine possa avere una durata più lunga, ma comunque con un termine massimo di 24 mesi, ma le condizioni che dovrebbero consentire questo ipotetico prolungamento sono sostanzialmente irrealizzabili, oltreché assolutamente indeterminate e, quindi, incerte e, pertanto, pienamente esposte all'intervento "interpretativo" dei giudici.

Ciò perché occorrerebbe che l'impresa riuscisse a prevedere, con un anticipo di 12 mesi (ossia al momento della sottoscrizione del contratto) il verificarsi di "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività" ovvero "esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria".

È prevista la possibilità di sottoscrivere contratti a termine "sostitutivi" pur nei limiti temporali suddetti

Proroghe e rinnovi oltre i dodici mesi di rapporto sono sottoposti alla condizione del verificarsi delle stesse esigenze sopra ricordate.

Le proroghe sono ridotte da 5 a 4 ma nei primi 12 mesi di rapporto le proroghe sono libere.

Il termine per impugnare i contratti a tempo determinato è elevato da 120 a 180 giorni.

Le nuove norme si applicano solo ai contratti a termine stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legge nonché alle proroghe e rinnovi riguardanti contratti in corso.

Al contrario della prima formulazione delle norma, i contratti a termine per ragioni stagionali sono esenti dal limite massimo di durata.

Viene aumentato dello 0,50% il contributo aggiuntivo, a sostegno della disoccupazione, dovuto in caso di contratto a termine: l'aumento è progressivo nel senso che si aggiunge uno 0,50% ulteriore ad ogni rinnovo.

## **Somministrazione di lavoro**

La normazione è complessivamente migliorata rispetto alla prima versione del decreto, in quanto non è più prevista l'abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato e

non è più previsto che il numero dei lavoratori somministrati si conteggi nei limiti numerici fissati dalla legge e dai contratti.

Resta però il fatto che il contratto di lavoro a termine che le agenzie per il lavoro stipuleranno con i singoli lavoratori da inviare in missione presso le imprese utilizzatrici è soggetto agli stessi limiti di durata e alle stesse limitazioni su proroghe e rinnovi previste per il contratto a tempo determinato.

I contratti a termine stipulati dalle agenzie per il lavoro non sono soggetti alla normativa sulla precedenza nelle riassunzioni e al limite del numero massimo di contratti a termine stipulabili dalla singola agenzia per il lavoro.

## **Licenziamenti**

Le mensilità minime e massime, legate alla anzianità di servizio del lavoratore, da corrispondere in caso di licenziamento dichiarato illegittimo sono aumentate del 50% passando a sei e trentasei mensilità (rispetto a 4 e 24)

Non viene invece modificata la norma che, a rigore è logicamente correlata, sulla misura delle mensilità dovute in caso di "offerta conciliativa".

## **Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti**

L'attuale formulazione dell'art. 5 del cosiddetto "Decreto Dignità", rispetto alle precedenti versioni, contiene degli elementi che limitano la portata della revoca – totale o parziale – dei benefici.

Resta, infatti, ferma la necessità di chiarire la portata applicativa della "misure di aiuto di Stato operanti nel territorio nazionale che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale". Tuttavia, se la precedente formulazione non prevedeva una quantificazione della riduzione dei livelli occupazionali che avrebbero dato luogo alla revoca dei benefici, l'attuale richiede una riduzione superiore al 10%.

Viene poi previsto che la decadenza dal beneficio avviene in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale, salvo verificarsi una decadenza totale in caso di riduzione superiore al 50%.

Si introduce poi un ulteriore elemento di novità: la norma sembra escludere dalla riduzione dei livelli occupazionali i “casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo”. La migliore interpretazione dell’inciso, che comunque presenta profili di ambiguità, è che non contribuiscano a determinare la revoca dei benefici i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Conseguentemente, secondo questa interpretazione, contribuirebbero alla determinazione delle soglie previste dalla disposizione unicamente i licenziamenti collettivi.

Positiva poi la riduzione dell’arco temporale di riferimento da 10 a 5 anni, per quanto non è chiaro il momento a partire dal quale decorre il termine. Viene, infatti, fatto riferimento “alla data di completamento dell’investimento”, ma il tipo di beneficio non sempre sembra avere ad oggetto un vero e proprio investimento da parte dell’impresa.

Positiva, invece, l’introduzione della disposizione che fa salvi i benefici già concessi prima dell’entrata in vigore del decreto.

Resta, infine il problema dell’eccessiva discrezionalità, affidata alle Amministrazioni erogatrici dei benefici, tanto sotto il profilo della corretta applicazione della norma, quanto con riferimento a modalità, tempi e procedure dell’eventuale revoca.