

**FOCUS ON**

# **Il “Decreto dignità”: luci e ombre del DL 87/2018**

---

Analisi e commento delle novità più importanti, in attesa dell'iter parlamentare

## **Il “Decreto Dignità”: luci e ombre del decreto legge 87/2018, in attesa dell’iter parlamentare**

In data 13 luglio 2018 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87, noto come “Decreto Dignità”.

Tale decreto si prefigge l’obiettivo di limitare l’utilizzo di tipologie contrattuali che, secondo quanto precisato nella Relazione Illustrativa, 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.

### **Più vincoli per i contratti a tempo determinato**

Le modifiche più sostanziali riguardano il contratto di lavoro a tempo determinato, la cui durata massima consentita viene ridotta da 36 mesi a 12 mesi. Il contratto può avere anche 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 sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria.”

Il contratto a termine può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni sopra descritte e anche la proroga del medesimo contratto, dopo i primi 12 mesi, richiede la sussistenza della causale. Diminuisce anche il numero di proroghe, da cinque a quattro.

E’ importante evidenziare che le nuove disposizioni si applicano non solo ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14 luglio 2018 ma anche ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

### **Criticità: le modifiche in tema di somministrazione**

Ma le modifiche che sicuramente lasciano più perplessi sono quelle relative alla somministrazione, che, come è stato scritto sui quotidiani di questi giorni, è risultata “il bersaglio sbagliato del decreto dignità”, al posto degli appalti illeciti, delle false partite Iva, del lavoro nero.

Con l’equiparazione, anche se parziale, della somministrazione alla disciplina dei contratti a tempo determinato (equiparazione che, invece, sino ad ora era stata espressamente esclusa non solo dalla giurisprudenza italiana ma anche dalla Corte Europea di Giustizia, con la sentenza dell’11 aprile 2013 – C/209/2012), le Agenzie per il Lavoro saranno pesantemente penalizzate.

Tra le conseguenze più rilevanti per la somministrazione, si sottolinea l’applicazione del c.d. “stop and go” (periodi di interruzione tra un contratto e l’altro) previsto prima solo per i contratti a tempo determinato e la durata massima del contratto, che non potrà più superare i 24 mesi per ciascun lavoratore, mentre prima era escluso il limite temporale di 36 per il medesimo lavoratore.

Considerato che le Agenzie di Somministrazione costituiscono uno stabile canale di ingresso nel mondo del lavoro, come confermato i dati raccolti, è del tutto probabile che, invece che combattere la precarietà questa potrà aumentare e, addirittura, diventare strutturale.

### **Maggiori costi per le imprese**

Inoltre, il decreto in esame ha aumentato il costo di ogni rinnovo dello 0,5 punti percentuali del contributo addizionale già pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, sia per il contratto a tempo determinato che per il contratto di somministrazione, rendendo tali forme contrattuali anche più costose.

Deve infine segnalarsi l'aumento della indennità prevista per le tutele crescenti in caso di licenziamento illegittimo, prima determinato in un numero di mensilità compreso tra 4 e 24 mensilità e ora incrementato in misura compresa tra 6 e 26 mensilità.

### **Conclusioni**

Per concludere, si ritiene di poter condividere il commento generale sul Decreto Dignità che ritiene che le modifiche introdotte dal decreto dignità e finalizzate a combattere il precariato nello stesso tempo non favoriranno la crescita del contratto a tempo indeterminato né la crescita dell'occupazione e si confida nell'introduzione di opportuni emendamenti.

Avv. Roberta Marinaccio