



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 17 luglio 2018
Prot. n. 105/18/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: D.L. 12 luglio 2018 n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

Rendiamo noto che, in Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio u.s., è stato pubblicato il decreto legge in oggetto (All. 1), entrato in vigore il 14 luglio 2018.

Con riserva di fornire successivi approfondimenti in materia, anche a valle dell'*iter* di conversione in legge del provvedimento in parola e rinviando all'allegata circolare di Confindustria per una disamina completa degli altri interventi normativi contenuti nel decreto legge in esame (All. 2), si segnalano di seguito le principali novità di carattere giuslavoristico:

A. Contratto a tempo determinato (Art. 1):

- La durata del contratto di lavoro a tempo determinato viene ridotta da 36 a 12 mesi. Tale limite viene innalzato a 24 mesi solo a fronte della presenza di una delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori
 - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- La durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensiva di proroghe e/o rinnovi, viene ridotta a 24 mesi, tenuto sempre conto di eventuali periodi di missione svoltisi nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato ed aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale. Sul punto si segnala come risulti confermato l'*incipit* del comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 nella parte in cui si fanno salve diverse disposizioni dei contratti collettivi.
- In caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato, il secondo rapporto deve essere sorretto da una delle condizioni indicate al primo alinea della presente lettera A. Tale vicolo opera anche nel caso in cui il precedente rapporto a termine abbia avuto una durata inferiore ai 12 mesi.



- Nell'ambito dei 12 mesi, di contro, il contratto a termine potrà essere prorogato liberamente. Solo a fronte dello sfioramento del tetto temporale, sarà, invece, necessaria la presenza di una delle condizioni succitate.
- Sempre in tema di proroghe e rinnovi ed in linea con la riduzione a 24 mesi della durata massima in caso di successione di rapporti a termine, viene fissato in quattro il numero delle proroghe ammesse ai sensi del comma 1, dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015.
- Viene, infine, elevato a 180 giorni il termine entro cui effettuare l'impugnazione stragiudiziale del contratto.

Sul punto, si evidenzia come, ai sensi del comma 2, dell'art. 1, del decreto legge in esame, il limite dei 12 mesi (24 nel caso delle condizioni sopra indicate) trova applicazione esclusivamente per i contratti a termine stipulati successivamente all'entrata in vigore del provvedimento medesimo, nonché ai rinnovi e proroghe di quelli in corso a tale data, aspetto, quest'ultimo, per il quale si ritengono necessari ulteriori chiarimenti in sede di conversione in legge.

B. Somministrazione di lavoro (Art. 2):

Al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore viene estesa la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato in tema di limiti di durata e di proroghe e rinnovi (artt. 19 e 21 D.Lgs. n. 81/2015).

C. Regime sanzionatorio in caso di licenziamento ingiustificato (Art. 3):

Il decreto legge in oggetto, interviene anche sul regime sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 23/2015, fissando a 6 e 36 il *plafond* minimo e massimo dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva in caso di licenziamento privo di giustificato motivo o giusta causa.

Cordiali saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)

All.