

## DECRETO DIGNITA' DIVENTA LEGGE

- Dopo l'approvazione in Senato lo scorso 7 agosto 2018 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 2018 il c.d. Decreto Dignità
- Da Luglio a Novembre 4 regimi e altrettante norme.
- Vediamo le istruzioni per evitare le insidie.

### Tra luglio e agosto cosa è cambiato?

Il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge di conversione del Decreto dignità emanato dal Governo nel Luglio scorso.

Il Decreto originario è stato in parte modificato e sono state introdotte nuove norme. Nell'attesa di una Circolare Ministeriale, promessa dal Governo e dal Ministro del Lavoro, che chiarisca i legittimi dubbi sollevati dal mondo imprenditoriale circa la corretta applicazione delle norme sui contratti, ecco qui un riepilogo degli argomenti di maggior rilievo.

### Contratto di lavoro a tempo determinato.

#### Si naviga a vista in attesa del 1° novembre 2018

Le norme definitivamente varate, soprattutto per quanto riguarda il contratto di lavoro a tempo determinato, hanno reso ancora più difficile la loro oggettiva interpretazione e applicazione.

L'introduzione a posteriori (nella Legge di conversione) di un periodo transitorio, non previsto nel Decreto di Luglio, determina, infatti, **la necessità di suddividere i periodi da Luglio a Novembre in 4 specifici regimi con altrettante specifiche norme.**

**Solo dal 1° Novembre 2018 si potrà dire di avere una univoca normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato.**

La Circolare Ministeriale (ad oggi non ancora emanata) suscettibile di dipanare l'aggravata matassa di dubbi ed incertezze di interpretazione sulle norme, può comunque essere disattesa dal Giudice in caso di contenzioso, non avendo le circolari amministrative rango di Legge.

### Dopo il 1° novembre 2018 tempo determinato a 12 mesi.

Dal 1° Novembre 2018, il contratto a termine potrà essere stipulato senza causali solamente **fino a un periodo massimo di 12 mesi.**

**La durata complessiva di un rapporto di lavoro a termine (tra proroghe e rinnovi) sarà di 24 mesi.**

Successivamente ai primi dodici mesi o in sede di primo rinnovo del contratto a tempo determinato, verranno richieste causali giustificative che non potranno essere diverse da:

1. Ragioni temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro e per esigenze sostitutive di altri lavoratori.

2. Ragioni connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

### **Al datore di lavoro l'onere della prova per la giusta causa.**

Da una prima analisi delle norme, sono fatte salve le previsioni indicate dai Contratti Collettivi di Lavoro per il contratto a tempo determinato, per quanto riguarda la durata complessiva

Graverà comunque sul datore di lavoro l'onere della prova circa l'oggettività della causale indicata.

### **Norme più rigide: impossibile il ricorso ai Contratti Collettivi**

Le tipologie delle causali introdotte, denotano un irrigidimento della normativa anche precedente al Jobs Act (che le aveva di fatto eliminate), comportando altresì l'impossibilità di far ricorso ai Contratti Collettivi per la determinazione di causali diverse e più attinenti all'attività effettivamente svolta.

#### **Le proroghe potranno essere 4.**

Ad ogni rinnovo, scatterà un ulteriore contributo addizionale di 0,5 punti percentuali che si sommerà a quello iniziale, già previsto dalla legge Fornero, dell'1,4%.

Le nuove disposizioni si applicheranno ai contratti di lavoro a tempo determinato di nuova sottoscrizione e nei casi di rinnovo o proroga dei contratti in corso dalla data del 1° Novembre 2018.

### **E fino al 31 Ottobre?**

#### **Dal Job Act al Regime transitorio.**

1. Fino al 13 Luglio 2018 era in vigore il Jobs Act
2. Tra il 14 Luglio e l'11 Agosto era in vigore il Decreto Legge che non prevedeva regimi transitori.
3. Tra il 12 Agosto e il 31 Ottobre i rinnovi e le proroghe di contratti già esistenti che interverranno, dovrebbero, tutti, seguire ancora il regime del Jobs Act (antecedente al decreto dignità) e quindi, pur entrando subito in vigore la nuova durata complessiva di 24 mesi e la riduzione delle proroghe da 5 a 4, non sarà necessario indicare le causali.

### **Attenzione alle insidie.**

**Attenzione: se per errore assumi chi ha già lavorato per te, senza tenere conto delle nuove norme, rischi la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.**

Sarà comunque necessario, in caso di nuove assunzioni a tempo determinato o di proroghe e/o rinnovi di quelli già in corso, che si ponga attenzione sugli eventuali rapporti di lavoro che potrebbero essere già intercorsi, nel passato, con il lavoratore da assumere o del quale si voglia prorogare o rinnovare il contratto già in corso.

La conseguenza di un contratto a tempo determinato non rispettoso delle nuove regole, sarà la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato  
Segnaliamo nuovamente, per buona memoria, una **norma da sempre esistente**, e cioè il divieto di sottoscrivere contratti di lavoro a tempo determinato per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

*Gli argomenti trattati in questo articolo sono redatti in forma semplificata a scopo informativo e divulgativo.*

*Per ulteriori approfondimenti è necessario il supporto di un professionista.*

*Compila il [Form di contatto](#) per ricevere via e-mail l'avviso sulle novità fiscali e del lavoro, pubblicate sul sito.*

*© Questo articolo, a firma di Nicoletta Michielin, è apparso per la prima volta nella Rubrica **IMPRESA E DIPENDENTI**.*

*Tutti i diritti riservati.*

STUDIO ASSOCIATO DI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO Michielin Lucchese Rag. Nadia, Sartori Michielin Dott. Nicoletta, Corradini Dott. Nicola

C.F. e P. IVA 04418040269

segreteria@studioassociatomsc.com  
www.studioassociatomsc.com

**MONZA (MB)**

Villa Brugola  
Via Giacomo Leopardi, 21  
Tel. +39 335 5272028

**PADOVA (PD)**

Viale Della Navigazione  
Interna, 51  
Tel +39 049 8157567

**TREVISO (TV)**

Via Dei Da Prata, 14  
Tel +39 0422 303131  
Fax +39 0422 308670

**ORSAGO (TV)**

Via Dante, 12  
Tel +39 0438 991218-990245  
Fax +39 0438 991062