

[Ebook] E.Massi: il Decreto Dignità dopo i primi chiarimenti del Ministero del Lavoro

Il [D.L. 12 luglio 2018, n. 87](#), il cosiddetto Decreto Dignità, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018, è intervenuto, in maniera significativa, sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione a termine e sull'indennità risarcitoria in materia di licenziamenti illegittimi ed il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 17 del 31 ottobre 2018](#), ha fornito, unicamente sui contratti a termine e sulla somministrazione, i proprie orientamenti amministrativi i quali hanno raggiunto due risultati: hanno, da un lato, risolto, positivamente alcuni dubbi ma, dall'altro, ne hanno aggiunti diversi con interpretazioni più restrittive della norma legale destinate a creare ulteriori perplessità tra gli operatori.

Ovviamente, i chiarimenti adottati dalla Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero, intervenuti con l'avallo dell'Ufficio Legislativo del Dicastero, offrono indirizzi uniformi anche alle articolazioni periferiche dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, cosa che, soprattutto per alcuni aspetti non chiariti a sufficienza, potrebbe comportare forti perplessità in sede di accertamento ispettivo.

Per quel che riguarda l'indennità risarcitoria correlata ai licenziamenti illegittimi, sta per calare la "scure" della Corte Costituzionale che, con un comunicato emanato il 26 settembre 2018, ha preannunciato che, con una sentenza che sarà depositata nel giro di poche settimane, sarà dichiarata

la illegittimità dell'art. 3, comma 1, del [D.L.vo n. 23/2015](#), in quanto l'unico criterio risarcitorio, legato all'anzianità aziendale del lavoratore, risulta contrario "ai principi di ragionevolezza ed uguaglianza e contrasta, anche, con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Carta fondamentale".

La legge di conversione, 9 agosto 2018, n. 96, in vigore dal 12 agosto, ha introdotto significative modificazioni sia agli articoli 19, 21, 28 e 34 del [D.L.vo n. 81/2015](#) che all'art. 3 del D.L.vo n. 23/2015, che ad una serie di altri istituti: mi riferisco all'offerta conciliativa ex art. 6 del D.L.vo n. 23/2015, alle modifiche relative alle prestazioni occasionali ex art. 54-bis della [legge n. 96/2017](#), limitatamente al settore agricolo, a quello del turismo e agli Enti locali, all'allungamento fino al 2020 dei benefici, già previsti dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della [legge n. 205/2017](#) per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani "under 35" che non hanno mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad alcune misure che concernono l'implementazione degli organici presso i centri per l'impiego ed alla eliminazione di qualsiasi limite massimo nella durata dei contratti a tempo determinato della scuola statale, ottenuta attraverso la cancellazione del comma 131 dell'art. 1 della [legge n. 107/2015](#), operata dall'art. 4-bis.

Tra le modifiche introdotte ho fatto cenno anche all'innalzamento della indennità risarcitoria correlata all'offerta conciliativa facoltativa nei licenziamenti ex art. 6, comma 1, del D.L.vo n. 23/2015: appare chiaro (ma ne parlerò a tempo debito) che la stessa, a fronte del nuovo criterio di determinazione dell'indennità risarcitoria ex art. 3, comma 1, perderà, nella sostanza, molto "appeal", non risultando, assolutamente, conveniente, per il lavoratore.

Come ben si può arguire da queste prime parole, il quadro di riferimento sui contratti a termine, sulla somministrazione e sui licenziamenti è profondamente cambiato negli ultimi mesi,

per l'effetto combinato tra il D.L. n. 87/2018 e la sentenza della Corte Costituzionale, al momento, soltanto preannunciata: il datore di lavoro che poteva assumere a tempo indeterminato, senza causale, per trentasei mesi e, poi, magari, trasformare il rapporto in contratto a tempo indeterminato, "sfruttando" anche le agevolazioni previste dalle disposizioni che si sono succedute negli anni recenti potendo, poi, risolvere il rapporto sulla base di un "costo certo" determinato dallo stesso Legislatore, non potrà più operare liberamente. Il contratto a termine e la somministrazione a tempo determinato, senza l'apposizione di alcuna condizione non possono oltrepassare la soglia dei dodici mesi e, in caso di licenziamento sarà il giudice, se adito, a determinare l'importo dell'indennità tra un minimo di sei ed un massimo di trentasei mensilità calcolate sulla base dell'ultima mensilità utile ai fini del calcolo del TFR.

L'esame che segue, tratterà i vari argomenti seguendo, l'articolato della [legge di conversione n. 96](#).

Scopri tutte le novità scaricando l'ebook gratuito del nostro editorialista, il **Dott. Eufrazio Massi**, dal titolo: **Il Decreto Dignità dopo i primi chiarimenti del Ministero del Lavoro**

[Scarica E-Book](#)

Indice degli argomenti trattati:

1) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1.1 Le novità del nuovo articolo 19 del Decreto Legislativo n. 81/2015

1.2 L'introduzione delle ragioni giustificatrici ed il limite massimo dei 24 mesi

1.3 I contenuti dell'Art. 21 in ordine alle proroghe ed ai rinnovi

1.4 Termine per l'impugnazione e nuova disciplina transitoria

1.5 Periodo transitorio

1.6 Contratti stipulati entro il 13 luglio 2018

1.7 Contratti stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018

1.8 Contratti rinnovati o prorogati tra il 12 agosto ed il 31 ottobre 2018

1.9 Contratti stipulati a partire dal 1° novembre 2018

1.10 I contratti a termine nelle Pubbliche Amministrazioni e nella scuola statale

2) ESONERO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

3) MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

4) DISPOSIZIONI PER FAVORIRE IL LAVORATORE NELL'AMBITO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

5) INDENNITÀ PER IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E PER L'OFFERTA CONCILIATIVA

5.1 Indennità per il licenziamento ingiustificato

5.2 L'indennità per l'offerta facoltativa di conciliazione

6) ASSUNZIONI PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO