

Decreto Dignità

Cosa cambia?

3 cose che devi sapere

A hand is shown holding several sticky notes of various colors (yellow, blue, white) against a light blue background. The sticky notes contain text and simple drawings. The central yellow note is the most prominent, held between the thumb and index finger. Other notes are fanned out behind it, some partially obscured. The text on the notes includes the number '3', the phrase '3 cose che devi sapere', and terms related to employment contracts: 'CONTRATTO A TERMINE', 'CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE', and 'FLESSIBILITÀ, RIGIDITÀ O PRECARIETÀ?'. There are also small drawings of people and a sun.

3

CONTRATTO DI
SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO
A TERMINE

FLESSIBILITÀ,
RIGIDITÀ
O PRECARIETÀ?

Sommario

1: Decreto dignità: flessibilità, rigidità o precarietà?	3
2: Contratto a termine ed a tempo indeterminato	5
3: Il contratto di somministrazione	7
Informazioni utili	9
Rassegna stampa	10

Decreto dignità: flessibilità, rigidità o precarietà?

Il Decreto Legge “Disposizioni Urgenti per la Dignità dei Lavoratori e delle Imprese”, c.d. Decreto Dignità, apparentemente pare apportare una modifica limitata alle modalità di somministrazione del lavoro, non avendo abrogato nessuna delle norme che componevano il Jobs Act.

In realtà, con una serie di interpolazioni sono stati modificati due istituti fondamentali per portata e significato: il contratto a termine ed il contratto di somministrazione. Su di essi si basa la **flessibilità positiva, ovvero possibilità per un imprenditore di organizzare l'impresa, garantendo tutte le tutele per i lavoratori, anche in un sistema di mercato instabile nel medio-lungo termine.**

Il messaggio che il Decreto Dignità sembra portare con sé è di forte inversione di tendenza, tacciando come sintomatiche di precarietà queste due tipologie di contratto flessibile.

È arrivato il momento di distinguere anche nel linguaggio mediatico flessibilità da precarietà.

I contratti a termine e il lavoro in somministrazione sono fortemente tutelanti poiché prevedono le stesse garanzie e gli stessi diritti del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Addirittura la somministrazione ha un proprio sistema di tutele bilaterale, aggiuntivo rispetto a quello previsto dai contratti nazionali applicati, che ne fa una delle forme contrattuali più tutelate.



Decreto dignità: flessibilità, rigidità o precarietà?

Nel retroterra del Decreto Dignità sembra soggiacere l'idea che ad impedire le assunzioni a tempo indeterminato siano le ragioni imprenditoriali volte a massimizzare i profitti dei datori di lavoro.

La realtà fattuale dimostra però come i temi di costi dei contratti a termine e di somministrazione siano maggiori, in quanto a bilancio vanno messi a costi contrattuali maggiori (come quelli per le società di somministrazione).

Flessibilità fa dunque rima con legalità, tutele, migliore imprenditorialità e quindi occupazione; tutt'altra cosa rispetto all'universo di illegalità, disimpiego e sfruttamento che caratterizza la precarietà.

Soluzione:
FUORI LA POLITICA DAL TEMPIO

2

Contratto a termine ed a tempo indeterminato

Il Decreto Dignità non crea lavoro a tempo indeterminato.

Le rigidità introdotte sui contratti a termine e sul lavoro in somministrazione rendono il loro utilizzo molto difficoltoso. Vengono introdotte causali per contratti superiori ai 12 mesi talmente restrittive da sancire le limitazioni più stringenti mai apposte a queste tipologie di contratto negli ultimi 20 anni.

Cosa più grave, **aver messo sullo stesso piano due contratti profondamente diversi, come il contratto a termine e il lavoro in somministrazione, significa dare un colpo durissimo a quest'ultima** ed ai più di 700mila lavoratori che ogni anno impiega.

Nella sua buona fede il governo vorrebbe agevolare il turnover tra i lavoratori, ma, di fatto, si basa su una logica antiquata che non tiene conto dell'evoluzione del mercato del lavoro.

Questo sistema era applicabile ad una concezione ottocentesca del lavoro "ignorante", inteso come modalità di erogare la prestazione che era indifferente rispetto al soggetto che la erogava. **Non si tiene per nulla conto delle esigenze di flessibilità delle aziende di oggi che ricorrono a figure professionali con un percorso di formazione, integrazione e conoscenza.**

2

Contratto a termine ed a tempo indeterminato

La conseguenza delle restrizioni del Decreto Dignità non sarà mai l'aumento dei contratti a tempo indeterminato, se questo è l'obiettivo del governo, ma l'aumento della precarietà, del lavoro straordinario, del lavoro grigio e nero e così via.

Se si colpisce la buona flessibilità, **la conseguenza diretta è l'aumento della precarietà**, che coincide con forme contrattuali spurie in parziale o totale assenza di tutele, il ricorso alla partita Iva per un contratto da commessa: **in sostanza rapporti di lavoro illegali**.

Solamente su un piano estetico, il Decreto presuppone di ridare dignità al lavoratore, immaginando un'improvvisa assunzione a tempo indeterminato.

Da un punto di vista fattuale, come e perché questi contratti possano diventare indeterminati, nessuno lo ha spiegato.

La nuova legge è figlia di un falso ideologico: l'idea antistorica che si possa intervenire attraverso una legge per garantire un posto di lavoro a tempo indeterminato.

Soluzione:

STAFF LEASING E CONTRATTAZIONE
DI II LIVELLO

3

Il contratto di somministrazione

Il Decreto Dignità, è intervenuto sull'impianto di politica economica e lavoristica del governo precedente.

Il Jobs Act era orientato a rendere il diritto del lavoro italiano più aderente ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro all'interno delle nostre imprese, riconoscendo la necessità di una maggiore flessibilità organizzativa.

Nel contesto instabile e fluttuante dei mercati che influenzano la domanda di lavoro, diventa pressoché impossibile per le aziende garantire assunzioni a tempo indeterminato per tutti.

Il riconoscimento dell'importanza di formule contrattuali a tempo, veniva temperato dal rispetto dei principi fondamentali del rapporto di lavoro e dall'esigenza di tutela dell'occupazione.

Si assegnava un ruolo di primo piano alle Agenzie per il lavoro (APL), le aziende che somministrano manodopera presso società tenute a rispettare tutte le normative di carattere retributivo, assistenziale e previdenziale previste nel nostro ordinamento.

Con il Decreto Dignità il nuovo legislatore è andato a riscrivere la normativa di riferimento dell'attività di impresa, intervenendo sul rapporto di lavoro che intercorre tra le APL ed i propri dipendenti assunti per essere somministrati.

3

Il contratto di somministrazione

Come lo ha fatto?

Sostanzialmente equiparando il contratto di lavoro a termine (tra datore di lavoro ordinario e dipendente) a quello sottoscritto tra APL e proprio dipendente.

Qual è il risultato?

Molto semplice, è quello che scaturisce da qualsiasi operazione che intende assimilare due fattispecie diverse: il **fallimento**.

L'irrigidimento del ricorso al lavoro somministrato avrà come conseguenza un ridimensionamento di questo modello e la perdita di fatturato per le Agenzie per il lavoro, che sembrano destinate a ridurre gli organici a causa della ridimensionata attività causata dai vincoli del decreto.

Risulta difficile suffragare l'intenzione del legislatore, secondo il quale, non potendo più utilizzare contratti di somministrazione e a termine, le imprese procederanno ad assumere a tempo indeterminato.

Soluzione:
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Informazioni Utili



Testo ufficiale del Decreto Dignità

DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. (18G00112) (GU Serie Generale n.161 del 13-07-2018) note: Entrata in vigore del provvedimento: 14/07/2018 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96 (in G.U. 11/08/2018, n. 186).

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2018/07/13/161/sg/pdf>



Circolare Ministero del Lavoro

Circolare n.17 del 31 ottobre 2018 emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avente per oggetto il Decreto-legge del 12 luglio 2018, recante “Disposizioni urgenti per dei lavoratori e delle imprese” convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n.96.

<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2018/Circolare-n-17-del-31102018.pdf>

Rassegna Stampa

Il giuslavorista: “5 punti per migliorare il dl Dignità”

http://www.adnkronos.com/lavoro/norme/2018/07/13/giuslavorista-punti-per-migliorare-dignita_TTquUbPoEtVJ6X9iw7KLUL.html

Decreto Dignità e gig economy, da dove partire per migliorarli

<https://www.diariodelweb.it/innovazione/articolo/?nid=20180712-522858>

Dalla flessibilità “buona” alla ricollocazione: 5 punti per migliorare il ddl dignità

<http://www.today.it/economia/decreto-dignita-modifiche.html>

Decreto Dignità, parola ai giuslavoristi

<http://www.toplegal.it/news/2018/07/06/23757/decreto-dignita-parola-ai-giuslavoristi>

I dubbi sulla sentenza della Corte Costituzionale sul “Jobs App”

<https://formiche.net/2018/11/dubbi-sulla-sentenza-della-corte-constituzionale-sul-jobs-app/>



Aw. Francesco Rotondi

L'Aw. Francesco Rotondi è un leader riconosciuto nel settore del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, ha ottenuto numerosi premi e riconoscimenti, nazionali ed internazionali.

È un professionista a 360°, con un'attività che si caratterizza anche per un'ampia visione degli scenari futuri del diritto del lavoro e del "contratto di lavoro individuale".

È autore di pubblicazioni ed articoli in materia giuslavoristica, sul lavoro e sulle questioni sindacali, di saggi e pubblicazioni scientifiche anche in materia interdisciplinare, nonché Direttore della Collana di Licosa Edizioni "Il lavoro è cambiato. Cambiamo le regole", nata con l'obiettivo di sviluppare una visione evolutiva del diritto del lavoro.

Scopri di più

<http://avvocatodellanno.it/team/francesco-rotondi/>



Avvocato dell'Anno

FRANCESCO ROTONDI

LabLaw





Aw. Luca Failla

Specializzato nell'assistenza di aziende italiane e straniere per quanto concerne le tematiche di diritto del lavoro, contenzioso in diritto del lavoro italiano, contrattualistica dei dirigenti e responsabilità degli Amministratori. Ampiamente riconosciuto nell'ambito legale e accademico sia italiano che internazionale (Chamber & Partners, Legal 500, Who's Who Legal fra le tante).

Membro fondatore del network internazionale giuslavoristico "L&E Global" e uno dei soci fondatori dello studio legale LABLAW.

Premiato e descritto nel 2016 dalla Chambers Europe come "etremely knowledgeable and a real problem solver". Professore dal 2012 presso l'Università Jean Monnet di Casamassima (Bari).

Scopri di più

<http://avocatodellanno.it/team/luca-failla/>



Avvocato dell'Anno Contenzioso

LUCA FAILLA

LabLaw



LUCA FAILLA



LUCA FAILLA

