

# Decreto Dignità: ti aiutiamo a vederci chiaro

Il Decreto Dignità ha modificato significativamente lo scenario del lavoro flessibile in Italia.  
Adecco risponde alle tue domande.

## Cosa cambia con il Decreto Dignità?



### 1 Contratto

- **Contratto a tempo determinato** (stipulato direttamente tra lavoratore e azienda).
- **Contratto di lavoro a scopo di somministrazione a tempo determinato.**



### 2 Durata

La durata massima del contratto tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria si riduce **da 36 mesi a 24 mesi**.



### 3 Causale

- Se il contratto iniziale non ha una durata superiore a 12 mesi può essere stipulato senza scrivere la causale. Per i contratti con una durata iniziale superiore a **12 mesi**, per le proroghe che superino i **12 mesi** e per i rinnovi, deve essere inserita la **causale** di utilizzo.

- La causale nel rapporto di **somministrazione** si applica esclusivamente all'azienda utilizzatrice e il limite dei **24 mesi** si riferisce al rapporto tra Adecco e il lavoratore.



*Le aziende che, dopo i primi 12 mesi di contratto senza causale, volessero proseguire il rapporto di lavoro con il medesimo lavoratore, dovranno avere una motivazione. Il datore di lavoro dovrà quindi motivare l'utilizzo del contratto a tempo determinato.*



*Il rinnovo prevede la stipula tra le medesime parti di un nuovo contratto con la modifica delle disposizioni contenute nel contratto scaduto (es. nuova data d'inizio e fine, etc.).*



### 4 Rinnovo

Anche se compreso nei **12 mesi**, deve avere la causale, indipendentemente dalla durata.



### 5 Proroga

- **4** in 24 mesi per il contratto a tempo determinato.
- **6** per il contratto di lavoro a scopo di somministrazione a tempo determinato.



*La proroga differisce la data di fine del contratto (momento in cui cesserà di produrre effetti tra le parti) posticipandola. Tutti gli altri elementi del contratto restano invariati.*