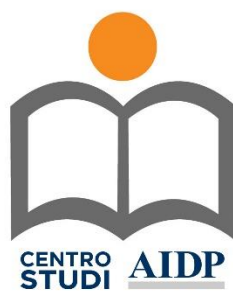


LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

**L'ESAME DEL DECRETO CHE RIVISITA LE TIPOLOGIE
CONTRATTUALI COME APPROVATO DAL CM.**

CENTRO STUDI

Circolare n.7 del 2015



Carissimi amici e amiche,

Su sollecitazione di tantissimi colleghi e colleghe inviamo questo primo commento all'emanando decreto attuativo del Jobs act. Volevamo attendere il testo definitivo (quello che comparirà in G.U.), ma il confronto con tanti ci ha spinto a "uscire" anticipatamente (come spesso facciamo) nella speranza che le criticità che abbiamo visto vengano corrette prima della stesura definitiva. Qualora ci fossero differenze puntualmente ve ne daremo conto.

Grazie a tutti per gli spunti e le riflessioni che ci sono giunti.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

Il decreto sul testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri l'11 giugno 2015 (e anche in seguito ritoccato) da una parte introduce un testo unificato delle tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato, dall'altro sostituisce l'articolo 2103 codice civile intervenendo sul mutamento delle mansioni. Allo stato attuale commentiamo il testo circolato tra gli addetti ai lavoro riservandoci di ritornare su quegli aspetti che in sede di pubblicazione vedranno variazioni.

Il primo intervento è volto a razionalizzare in un unico testo legislativo le seguenti tipologie contrattuali, di cui pertanto vengono contestualmente abrogate le rispettive fonti normative: lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; contratto a tempo determinato; contratto di somministrazione; contratto di apprendistato; lavoro accessorio. A queste tipologie contrattuali vengono apportate soltanto alcune modifiche di cui daremo conto in prosieguo. Vengono invece abrogati: il lavoro ripartito; le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro fatte salve, fino alla loro cessazione le associazioni in essere; le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e la disciplina lavoristica delle partite Iva come meglio vedremo più avanti.

Venendo al merito dell'intervento segnaliamo, sia pure sinteticamente, le novità rispetto alle tipologie contrattuali sostituite:

Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a turni nel contratto scritto può essere indicato anche con il rinvio a turni programmati articolati su fasce orarie prestabilite.

Il lavoro supplementare non disciplinato da contratti collettivi può essere richiesto in misura non superiore al 15% delle ore settimanali concordate e con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15% comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti (esempio malattia e



ferie) o differiti (esempio mensilità aggiuntive e TFR).

Le clausole flessibili ed elastiche se previste dal contratto collettivo possono essere pattuite a livello individuale senza più la facoltà del lavoratore di farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale ed il preavviso per richiederle, fatte salve le intese fra le parti, è di 2 giorni lavorativi (è stata eliminata la parola “almeno” così da far ritenere possibile una riduzione o anche l’eliminazione concordata di tale limite).

Se invece le predette clausole non sono disciplinate dal contratto collettivo le parti individuali possono concordarle avanti alle commissioni di certificazione (ove il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro) ma, a pena di nullità, devono prevedere un preavviso di 2 giorni (non è più citata la frase “fatte salve le intese fra le parti” quindi il periodo di preavviso non può essere inferiore a 2 giorni) e la misura massima della clausola elastica è pari al 25% della normale prestazione annua a part-time. Le predette modifiche dell'orario (quindi non la mera stipula delle clausole) comportano una maggiorazione della retribuzione pari al 15% analogamente a quella per il lavoro supplementare.

I contratti collettivi possono modulare anche la durata del periodo di preavviso di dimissioni o di licenziamento.

Il diritto alla trasformazione del rapporto da full time a part-time e viceversa nonché la priorità nella trasformazione da full time a part-time sono stati estesi in caso di “gravi patologie cronico degenerative ingravescenti”.

Non è più previsto il diritto di precedenza per gli assunti a tempo parziale in caso di assunzioni full time (diritto in pratica fittizio e inutile perché rimesso al consenso del datore di lavoro tramite il contratto individuale che ben può disciplinarlo anche in assenza di una specifica norma).

Viene introdotto il diritto del lavoratore di richiedere e ottenere entro 15 giorni, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, il passaggio da full time a part-time per un periodo corrispondente e con riduzione oraria non superiore al 50%.

La disciplina del part time si applica alla pubblica amministrazione, ove non diversamente disposto, e salve la disciplina del lavoro supplementare e delle clausole flessibili e elastiche in assenza di disciplina collettiva e delle le sanzioni, superando così la “strana” disciplina precedente che vedeva applicabile il Dlgs. n. 61/2000 ma non le modifiche a questo apportate dal decreto legislativo 276/2003.

Lavoro intermittente

Il divieto di lavoro intermittente se non sia stata effettuata la valutazione dei rischi ex Dlgs. n. 81/2008 riguarda non più solo le imprese ma tutti i datori di lavoro. Inoltre lo stesso divieto se nei 6 mesi



precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi non può più essere derogato degli accordi sindacali. Il rifiuto alla chiamata del lavoratore obbligato non comporta più “un congruo risarcimento del danno”. Il lavoro intermittente non si applica alla P.A.

Lavoro a tempo determinato (CTD)

La reiterazione dei CTD per un periodo complessivo massimo di 36 mesi riguarda contratti conclusi per lo svolgimento di qualunque mansione (non più stessa o equivalente).

La reiterazione di un ulteriore contratto oltre i 36 mesi complessivi da stipularsi presso la DTL non può superare 12 mesi senza più la necessità né dell'assistenza al lavoratore da parte del rappresentante sindacale né, a monte, di una previsione da parte della contrattazione collettiva nazionale. Non è stata riportata la disposizione per cui in caso di reiterazione del contratto senza soluzione di continuità il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto.

Per la proroga non è più richiesta la previsione (inutile alla luce della acausalità del CTD) del riferimento alla stessa attività lavorativa ed è precisato che il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga con la quale si supera il limite massimo di 5 proroghe nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

L'esonero delle attività stagionali e delle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva è stato esteso e unificato nei confronti della disciplina delle cosiddette finestre fra un CTD e l'altro e del limite temporale massimo di reiterazione dei contratti ed inoltre l'individuazione delle attività stagionali non sarà più affidata al (datato) D.P.R. n. 1525/1963 ma ad un emanando decreto ministeriale. Ricordiamo però che per le finestre fra successivi contratti, secondo la circolare del Ministero del lavoro n. 18/2014, le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva possono riguardare anche attività non stagionali.

Il divieto di CTD se non si è effettuata la valutazione dei rischi ex Dlgs. n. 81/2008 riguarda non più le sole imprese ma tutti i datori di lavoro. Il divieto di CTD se nei 6 mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi non può più essere derogato degli accordi sindacali.

La percentuale dei CTD (dalla quale sono esclusi anche –sintetizzando- i contratti tra università, istituti o enti di ricerca stipulati con lavoratori con ruolo di insegnamento, ricerca, assistenza tecnica o di coordinamento e direzione delle predette attività nonché i lavoratori utilizzati temporaneamente per mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale da determinati istituti di cultura) è espressamente calcolata con l'arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore allo 0,5 ed è anche espressamente previsto che in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno la base di calcolo è fatta sui lavoratori a tempo indeterminato al momento dell'assunzione (così recependo le indicazioni ministeriali



della Circ. n. 18 del 2014). Viene precisato che la percentuale riguarda il numero dei lavoratori assunti e non dei contratti stipulati. Viene esplicitamente chiarito che la violazione del limite percentuale non comporta la trasformazione dei contratti a termine interessati in contratti a tempo indeterminato ma il pagamento al lavoratore di un'indennità omnicomprensiva di importo pari al 50% della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro (pertanto non è più prevista la sanzione amministrativa del 20 o del 50% della retribuzione). La percentuale di fonte contrattuale è demandata ai contratti collettivi di ogni livello e non più solo nazionali.

Le informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali sull'utilizzo dei CTD sono disciplinate dai contatti collettivi di qualsiasi livello.

Il criterio di computo dei CTD, che tiene conto del numero medio mensile degli ultimi 2 anni basato sull'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, non riguarda più solo i diritti sindacali ma è esteso all'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale.

La disciplina aggiuntiva per le aziende aeroportuali, aeree e postali ex articolo 2 decreto legislativo 368/2001 è abrogata decorsi 18 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Modificando l'art. 32 c. 3 a) L. n. 183/2010 si sottopone al doppio termine di impugnazione, rispettivamente di 120 giorni (quello stragiudiziale) e di 180 giorni (quello giudiziale), qualsiasi nullità del CTD e non solo quelle ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del Dlgs. n. 368/2001 che infatti richiedevano uno, peraltro doveroso, sforzo interpretativo per poter riguardare altre nullità come, ad es. la violazione delle “finestre” fra un contratto e l'altro previste dall'art. 5 dello stesso decreto legislativo.

Somministrazione di lavoro

Lo staff leasing non può eccedere il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio o al momento della stipula del contratto in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno.

L'applicazione della percentuale prevede l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore allo 0,5.

Non sono più previste specifiche causali per la somministrazione a tempo indeterminato con la quale possono essere somministrati esclusivamente lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il divieto della somministrazione riporta le stesse modifiche già previste per il contratto a tempo determinato.

E' stata snellita la forma, però sempre per iscritto, del contratto di somministrazione.



È stato eliminato il limite massimo di 36 mesi di durata del lavoro somministrato a tempo determinato e l'incompatibilità del diritto di precedenza previsto per i CTD è stata espressamente indicata.

Non è più prevista l'ipotesi della somministrazione fraudolenta e, in quella irregolare, vengono imputati all'effettivo utilizzatore non solo gli atti compiuti dal somministratore ma anche quelli ricevuti durante la somministrazione. Le sanzioni penali, di cui all'art.18 Dlgs. n. 276/2003, vengono confermate mentre sono riordinate nel nuovo testo le sanzioni amministrative.

È specificato che l'impugnazione del contratto di lavoro somministrato è soggetta al termine di decadenza di 60 giorni e decorre da quando il lavoratore ha cessato l'attività presso l'utilizzatore ed, in caso di accoglimento giudiziale della domanda, la sanzione è la stessa prevista nell'ipotesi di contratto a termine come peraltro già affermato dalla giurisprudenza prevalente.

E' chiarito che alla somministrazione a tempo determinato non si applica il limite legale del 20% previsto per i CTD ma solo quello previsto dai contratti collettivi anche aziendali dell'utilizzatore.

Il lavoratore disabile somministrato per una durata non inferiore a 12 mesi è computabile (ovviamente dall'utilizzatore) nella quota di riserva ex L. n. 68/1999.

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e partite Iva

Viene abrogata la relativa disciplina di cui agli articoli da 61 a 69 bis del Dlgs. n. 276/2003 e solo i contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto possono proseguire sulla base della precedente normativa.

Dal 1° gennaio 2016 (per la P.A. dal 1° gennaio 2017, salvo eventuale precedente completo riordino dei contratti flessibili) restano utilizzabili solo le cococo ex art. 409 c.p.c. alle quali però, qualora concretino prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e siano eterodirette (l'assenza di tali requisiti può essere certificata avanti alle commissioni di certificazione presso le quali il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro), si applica la disciplina del lavoro subordinato salvo che i C.C.N.L., per particolari esigenze, prevedano discipline specifiche sul trattamento economico e normativo o che le collaborazioni riguardino l'esercizio di professioni intellettuali o l'attività degli organi societari e delle società sportive dilettantistiche nei termini già previsti dall'articolo 61 del decreto legislativo 276/2003.

È infine incentivata dal 1° gennaio 2016 la stabilizzazione a tempo indeterminato dei cococo/pro e partite Iva tramite l'estinzione delle violazioni contributive, amministrative e fiscali connesse alla eventuale erronea qualificazione del rapporto, salve violazioni accertate prima dell'assunzione, a condizione che i lavoratori sottoscrivano le relative conciliazioni nelle sedi protette ex articolo 2113 c.c. comprese le



commissioni di certificazione e, nei 12 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro non receda dal rapporto di lavoro se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Disciplina delle mansioni

Le modifiche all'articolo 2103 del codice civile, che viene sostituito, riguardano:

a) il concetto di equivalenza:

lo ius variandi può essere esercitato nell'ambito dello stesso livello e categoria senza più la necessità dell'equivalenza professionale come finora richiesto dalla giurisprudenza;

b) il dimensionamento che può avvenire:

-in via unilaterale con assegnazione a mansioni appartenenti al livello inferiore (quindi il solo livello immediatamente inferiore) in caso di modifica degli assetti organizzativi che incidano sulla posizione del lavoratore;

-in via pattizia collettiva (anche aziendale) nelle ulteriori ipotesi ivi previste (quindi anche indipendentemente da modifiche organizzative);

in entrambi i casi con conservazione del livello di inquadramento, della categoria e della retribuzione salve voci collegate a particolari modalità della prestazione (es. indennità di maneggio denaro, di turno, di lavoro notturno o straordinario) ed il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto a pena di nullità;

-in via pattizia individuale, con modifica, oltre che delle mansioni, anche della categoria e del livello (quindi anche inferiore di più livelli) e della relativa retribuzione, a condizione che l'accordo sia stipulato nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita, nelle sedi protette ex art. 2113 c.c., comprese le commissioni di certificazione, ove il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Lo ius variandi sub a) e il dimensionamento unilaterale prevedono, se necessario, un obbligo formativo il cui adempimento non comporta nullità del dimensionamento (ma certamente di risarcire il danno che il lavoratore riesca a provare di aver subito). A questo proposito il legislatore sembra confidare nel buon senso, a monte, della contrattazione collettiva, normalmente depositaria dell'inquadramento del lavoratore, nel prevedere comunque profili professionali il più possibile omogenei e, a valle, del datore di lavoro nell'utilizzare lo ius variandi fra mansioni che non siano radicalmente diverse tali da mortificare la professionalità del lavoratore e penalizzare la produttività aziendale.

Ci si può chiedere infine come va interpretato il concetto di equivalenza richiamato da altre norme sulle



quali il legislatore con il decreto in commento non interviene (es. il trasferimento al lavoro diurno in mansioni equivalenti, se disponibili, a seguito di accertamento sanitario del medico competente ai sensi dell'art. 15 del Dlgs. n. 66/2003). A nostro avviso deve ormai ritenersi che a mente del nuovo articolo 2103 c.c. l'equivalenza delle mansioni sia soddisfatta dal solo requisito formale dell'appartenenza allo stesso livello e alla stessa categoria di inquadramento e ciò anche in forza del principio generale del decreto che, nell'abrogare specifiche disposizioni di legge, abroga anche tutte le norme incompatibili con la nuova disciplina;

c) l'assegnazione a mansioni superiori

viene unificato in 6 mesi continuativi (tali li intende anche la prevalente giurisprudenza) il periodo di permanenza nelle mansioni (attualmente il periodo di 3 mesi per operai e impiegati è il massimo mentre per quadri e dirigenti è il minimo).

Viene precisato che l'assegnazione non diventa definitiva se il lavoratore esprime (la forma è libera anche se è ovviamente consigliabile ai fini della prova la forma scritta) una diversa volontà o se l'assegnazione ha luogo per sostituire altro lavoratore in servizio (quindi ad esempio anche in trasferta o impegnato in corsi di formazione).

Apprendistato

A leggere le modifiche non crediamo che con le nuove formulazioni si sia rivitalizzato il contratto stesso, che continua, statistiche alla mano ad essere meno utilizzato. Le novità riguardano soprattutto il primo ed il terzo tipo di apprendistato.

L'apprendistato cambia nome per il primo tipo, divenendo: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (un nome infinito lunghissimo da scrivere nel nostro mondo fatto di hashtag, sms e twitter).

Secondo il decreto il contratto integra organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni, e diviene un rapporto di lavoro che determina la possibilità di ottenere il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria ed il certificato di specializzazione superiore.

In questa ottica altra novità è quella di vedere utilizzabile sostanzialmente l'apprendistato a partire dal secondo anno della scuola superiore

Una novità non novità riguarda la retribuzione durante le ore di formazione. Per quelle svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per



cento di quella che gli sarebbe dovuta (questo è valido anche per il terzo tipo di apprendistato). Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Per il secondo tipo, l'apprendistato professionalizzante non ci sono grandi novità, da annotare (solamente) che ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (dalla indicazione generica sembrano ricomprendersi tutte le tipologie naspi, aspi, asdi, dis-coll.....), qui sembra che il legislatore abbia voluto riprendersi dalla eliminazione della 407/90. Per essi trovano applicazione, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (e qui bisognerà raccordare le norme con una attenta analisi. Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, si applica il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge. Qui ricordiamo però che questa verrà abrogata il 31/12/2016 e quindi l'incentivo avrà una breve durata).

Per il terzo tipo ci sarà ricorso al sistema duale in maniera simile a quello del primo solo che i titoli conseguibili sono quelli di alta formazione ed universitari. Retribuzione delle ore di formazione passate in azienda al 10% di quella normale, ed esonero per quelle esterne.

Le norme precisano che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Un elemento di forte riflessione (dal punto di vista delle possibili ultime modifiche) è invece quello che riguarda per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria che pare estendersi alle contribuzioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; per l'assicurazione contro le malattie; per l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; per la maternità; per l'assegno familiare (qui il testo dovrà essere cambiato perché si tratta di assegno per il nucleo familiare sicuramente non esistendo a parere di chi scrive tale denominazione nel panorama previdenziale); ma anche l'assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nel testo non si parla dello 0,30% aggiuntivo.

A questo riguardo ci sarà bisogno di una precisazione perché se venisse applicata l'Aspi e non la Naspi avremo per gli apprendisti riferimenti diversi dal punto di vista dell'applicazione degli ammortizzatori sociali. Ricordiamo che l'aspi non è morta ma è stata semplicemente integrata dalla Naspi come recita il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22, all'articolo 1 :



A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e miniASpI introdotte dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015.

Lavoro accessorio

Per il lavoro accessorio leggero restyling subito vogliamo annotare che la delega parla di attività lavorative discontinue e occasionali mentre il testo del decreto no (tranne che per l'agricoltura). Il decreto precisa che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro (la quota viene innalzata rispetto al regime previgente) nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite di 7.000 euro (9330 Lordi), nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente. Per chi utilizza ammortizzatori sociali la somma è di 3.000 euro.

Viene previsto quale adempimento per i committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio l'invio prima dell'inizio della prestazione, di una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro del luogo, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica. La comunicazione deve contenere i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, ma anche, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Una norma su cui riflettere è quella che precisa che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Infine una norma transitoria che specifica che fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto.

