

Spettabili
CLIENTI E LORO INDIRIZZI
Inviata via mail

Circolare n. 11/2018 del 7 settembre 2018

Decreto Dignità: le novità per i datori di lavoro a seguito della conversione in Legge n.96/2018

Con la presente, richiamando integralmente la *circolare di studio n. 10 del 27 luglio 2018 "Decreto Dignità: Le novità per i datori di lavoro"*, si segnala che, sulla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018, è stata pubblicata la Legge n. 96 del 9 agosto 2018 la quale, apportando alcune modifiche, converte in legge il D.L. in parole. La legge di conversione è in vigore dal 12 agosto 2018; di seguito si riportano le principali novità e disposizioni.

1 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con riguardo ai contratti a tempi determinato, la legge di conversione introduce un **"periodo transitorio" dal 14 luglio al 31 ottobre 2018**, all'interno del quale le proroghe e i rinnovi stipulati rimangono soggetti alla disciplina previgente del d.lgs. n. 81/2015. Con l'entrata in vigore della legge di conversione le novità in materia di **contratti a tempo determinato** si applicano:

- ai contratti a tempo determinato stipulati **successivamente al 14 luglio 2018** (data di entrata in vigore del decreto);
- ai rinnovi e alle proroghe intervenuti **successivamente alla data del 31 ottobre 2018**.

1.1 DURATA

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi** (anziché i precedenti 36 mesi). In tal caso al contratto non sarà necessaria l'indicazione di alcuna "causale";
- **non superiore a 24 mesi**, in presenza di **almeno una delle seguenti causali**:
 - a) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività**, ovvero **esigenze sostitutive** di altri lavoratori;
 - b) **esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**.

Fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, **non può superare, a parità di mansioni e categoria legale, i 24 mesi (anziché i precedenti 36 mesi)**. In caso di superamento, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla medesima data**.

1.2 PROROGHE E RINNOVI

Il contratto a tempo determinato può essere **prorogato** per un **massimo di 4 volte (anziché 5 volte)** nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

Nei primi 12 mesi può essere prorogato liberamente ma, successivamente, **solo in presenza delle causali** di cui al punto 1.1.

In caso di superamento del termine, il contratto si **trasforma in un contratto a tempo indeterminato dalla data di scadenza di detto termine.**

Si segnala nuovamente che la legge di conversione introduce un **regime transitorio** che sposta l'applicazione delle nuove disposizioni riguardanti proroghe e rinnovi **al 01 novembre 2018.**

1.3 INCREMENTO CONTRIBUTO ADDIZIONALE

La legge di conversione conferma l'aggravio degli oneri contributivi dovuti dai datori di lavoro in caso di ricorso al lavoro a tempo determinato. Oltre al **contributo addizionale del 1,4%** da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, si aggiunge un **ulteriore 0,50% per ciascun rinnovo del contratto** a tempo determinato, **anche in somministrazione.**

2 INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La legge 96/2018 conferma l'incremento del numero di mensilità - **non inferiore a 6 (anziché 4) e non superiore a 36 (anziché 24)** - che il datore di lavoro è obbligato a riconoscere al lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato.

Vengono inoltre **modificati i limiti** per l'indennizzo previsto in caso di **offerta di conciliazione** che passano **da un minimo di 3 mensilità (anziché 2) ad un massimo di 27 (anziché 18).**

3 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TRAMITE AGENZIE

La legge di conversione libera un po' la somministrazione e riafferma il principio comunitario che sancisce la specialità di questa tipologia contrattuale. La somministrazione resta pertanto soggetta a vincoli meno stringenti del lavoro a tempo determinato ordinario in quanto non si applica:

- la disciplina relativa ai periodi di "stop and go" in caso di riassunzione;
- la normativa sul diritto di precedenza;
- la disciplina relativa alle proroghe è soggetta alle norme previste dalla contrattazione collettiva di settore.

L'iter parlamentare ha inoltre chiarito che le causali del contratto a termine non sono da riferire all'Agenzia di Somministrazione bensì all'Utilizzatore. Questa chiarimento, se da un lato semplifica, dall'altro complica, in quanto le motivazioni del ricorso al lavoro somministrato dovranno essere indicate nel contratto commerciale stipulato tra l'agenzia e l'utilizzatore.

Un elemento positivo inserito nella legge di conversione è la previsione in base alla quale il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare, in sommatoria con gli altri contratti a tempo determinato, **complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti stessi** (o a diversa data in caso di attività iniziata nel corso dell'anno). Questo limite è più ampio rispetto al limite, già esistente, del 20% per i soli lavoratori a termine assunti direttamente.

Sono **esclusi** dai limiti quantitativi i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati con i lavoratori in mobilità, i soggetti disoccupati che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Viene re-introdotta la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**, con la quale la legge n.96/2018 ha disposto che, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione a tempo indeterminato. In caso di somministrazione a termine l'ammenda è a carico del solo utilizzatore.

4 ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

La legge n.96/2018 apporta alcune modifiche alle prestazioni occasionali, previste dal dl n.50/2017, al fine di estendere l'utilizzo delle stesse nei settori del turismo e dell'agricoltura. Si stabilisce infatti che le aziende alberghiere e le strutture ricettive del turismo che occupano **al massimo 8 lavoratori a tempo indeterminato** (in deroga alla normativa generale che prevede il limite di 5 lavoratori) possono utilizzare le prestazioni occasionali se le stesse sono svolte da

- pensionati,
- studenti con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso istituti scolastici o università
- disoccupati
- percettori di prestazioni integrative del salario, del reddito di inclusione o di altre prestazioni a sostengo del reddito.

Tali lavoratori dovranno autocertificare, nell'apposita piattaforma informatica Inps per l'accesso alle prestazioni occasionali, l'appartenenza a tali categorie e di non essere stati iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi dei lavoratori agricoli.

Per le aziende alberghiere, le strutture ricettive del turismo e gli imprenditori agricoli viene stabilito che la comunicazione della data di inizio e monte orario complessivo presunto delle prestazioni può riguardare un **arco temporale fino a dieci giorni**.

Le sanzioni per utilizzo irregolare di questi lavoratori sono escluse se l'imprenditore agricolo dimostra che sono dovute a informazioni incomplete o non veritiere fornite dal prestatore di lavoro.

5 ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Viene esteso anche per gli anni 2019 e 2020 la possibilità di fruire dell'esonero contributivo per le assunzioni di soggetti fino a 35 anni di età da parte di datori di lavoro privati.

Lo sgravio riguarda:

- l'assunzione di giovani fino ai 35 anni di età, che avverranno nel 2019 e nel 2020;
- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

Lo sgravio è pari a un esonero contributivo nella **misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** nel limite annuo di 3.000 euro, riparametrati su base mensile.

Il Ministero del Lavoro emanerà apposito decreto al fine di disciplinare le modalità di fruizione dell'esonero.

Si fa presente che le modifiche alla disciplina al contratto a tempo determinato comportano la necessità di verificare, caso per caso, la disciplina da applicare al contratto stipulato e questo in base alla data di costituzione, rinnovo o proroga del contratto medesimo. Anche per questo si è in attesa di una circolare ministeriale, annunciata dal ministro del lavoro Di Maio, che possa chiarire alcuni aspetti applicativi legati in particolar modo all'applicazione del periodo transitorio.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti e nel frattempo sta effettuando le dovute verifiche e approfondimenti sulle casistiche già presenti nei nostri archivi.

Distinti saluti.


Studio Suardi Claudio