

Padova, 13 settembre 2018

Circolare n° 13/2018

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: decreto “dignità” le novità per i datori di lavoro dopo la conversione in legge.

Gentili Clienti, l’11 agosto 2018 è stato convertito in legge (L. n. 96/2018) il c.d. “Decreto dignità” che prevede, tra l’altro, rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro e la modifica delle indennità in caso di licenziamento illegittimo. Il “Decreto dignità” (*vedi nostra precedente circolare n°10 del 9/7/2018*), a seguito della conclusione dell’iter parlamentare di conversione, è stato oggetto di alcune importanti modifiche.

Nella presente circolare si fornisce un’analisi sintetica delle disposizioni che interessano maggiormente i datori di lavoro, anche alla luce delle recenti interpretazioni intervenute ad opera di giuristi e stampa e in assenza di una circolare del ministero del lavoro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L’art. 1 della legge di conversione introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano:

- Ai **contratti** di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente all’entrata in vigore** del decreto in esame (**14/7/2018**);
- Ai **rinnovi** ed alle **proroghe** contrattuali **successivi alla data del 31 ottobre 2018**.

NB: fino al 31 ottobre 2018 sarà possibile utilizzare le regole del precedente “Job Act” per i contratti a termine instaurati prima del 14/07/2018 (durata 36 mesi acausale – 5 proroghe – infiniti rinnovi senza causale)

Apposizione del termine e durata massima

La legge di conversione stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **Non superiore a 12 mesi**, in tal caso il contratto sarà “acausale”;
- **Non superiore a 24 mesi**, solo in presenza di **almeno una** delle causali specificate nel paragrafo seguente.

Viene inoltre stabilito che, **fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali**, la durata dei **rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, **non possa quindi superare i 24 mesi**. Qualora il suddetto **limite di 24 mesi** venga **superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.

Rinnovi e proroghe

Il contratto può essere **rinnovato** solo in presenza di:

- **Esigenze temporanee e oggettive**, estranee all’ordinaria attività ovvero per **esigenze di sostituzione** di altri lavoratori;
- **Esigenze connesse da incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell’**attività ordinaria**.

Il contratto può essere **prorogato** liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle suddette esigenze. La proroga deve avvenire con il consenso del lavoratore e solo quando la durata iniziale del contratto sia **inferiore a 24 mesi** e, comunque, per un **massimo di 4 volte** nell’arco di 24 mesi a

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** proroga.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE – ART. 1-BIS

La legge di conversione, seppur senza un esplicito rimando alla disciplina introdotta dall'articolo 1, commi 100 – 108 della Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), **estende anche agli anni 2019 e 2020** la possibilità di fruire dell'**esonero contributivo** per le assunzioni di **soggetti fino a 35 anni di età**. Si ricorda, in proposito, che la Legge di bilancio aveva concesso tale possibilità limitatamente all'anno 2018, mentre a decorrere dal 2019 lo sgravio spettava per le assunzioni di giovani con età inferiore a 30 anni.

Riepilogando il nuovo articolo 1-bis del DL n. 87/2018, prevede quanto segue:

- Un **esonero contributivo** nella misura del **50% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per i **datori di lavoro privati** che assumono, negli **anni 2019 e 2020**;
- Il **contratto** di lavoro subordinato deve essere a **tempo indeterminato**;
- I **lavoratori** devono avere un'**età inferiore a 35 anni** e **non devono essere mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro**.

Come per la disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2018, l'esonero non trova applicazione per i premi/contributi dovuti all'INAIL e si applica nel **limite annuo di 3.000 euro**, riparametrati e applicati su base mensile. Come in precedenza eventuali contratti di apprendistato non proseguiti oltre la scadenza del periodo di apprendistato non impediscono la legittima assunzione e fruizione dell'incentivo.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, la legge di conversione stabilisce che in caso di **assunzione a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore **non può superare complessivamente** (contratti a termine + contratti di somministrazione a termine) **il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto**, o data diversa in caso di attività avviata in corso d'anno, **salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva**.

Sono **esenti dalla disposizione** relativa ai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di **lavoratori in mobilità** (ipotesi residuale), di **soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola** o di **ammortizzatori sociali** e di **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati**.

Per la somministrazione a termine è prevista l'**esclusione** dall'obbligo del rispetto dell'**intervallo tra un contratto e l'altro**, in **caso di riassunzione** c.d. stop & go.

Per il caso di somministrazione a termine, la sanzione prevista in caso di superamento del limite di 24 mesi (art. 19, comma 1, D.Lgs n. 81/2015 e successive modificazioni) sarà applicabile nei confronti del solo utilizzatore.

ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI – ART. 2-BIS

In deroga al vincolo generale che vede le prestazioni occasionali non fruibili da parte degli utilizzatori che impiegano più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per le **aziende alberghiere** e le **strutture ricettive** che operano in **ambito turistico** il limite viene portato a **8 lavoratori a tempo indeterminato**, a condizione che le prestazioni siano svolte da:

- **Pensionati**;
- **Studenti** con meno di **meno di 25 anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- **Disoccupati**;
- **Percettori di prestazioni integrative del salario**, del reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di **sostegno del reddito**.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Aumenta a **10 giorni** l'arco temporale di riferimento della **comunicazione preventiva** per le **aziende agricole** e tale facoltà viene estesa anche alle **aziende alberghiere** e alle **strutture ricettive** che operano nel settore del **turismo**. Pertanto, se la generalità dei committenti dovranno indicare la data e l'ora di inizio e di fine di ogni prestazione occasionale, gli **imprenditori agricoli**, le **aziende alberghiere** e le **strutture ricettive** che operano nell'ambito del **turismo**, nonché gli **enti locali**, dovranno indicare **“la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni”**.

È specificato, inoltre, che i versamenti che gli utilizzatori devono effettuare per utilizzare le prestazioni occasionali attraverso la piattaforma informatica gestita dall'INPS, possono essere effettuati anche per il tramite di un **intermediario abilitato** di cui alla Legge n. 12/1979, cioè un consulente del lavoro o altra figura autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro.

Infine, la Legge di Conversione incide anche sugli **aspetti sanzionatori** connessi all'utilizzo delle prestazioni occasionali. Nel particolare, la modifica del comma 20 dell'articolo 54-bis, esclude la sanzionabilità dell'imprenditore agricolo per la violazione del divieto di impiego di soggetti che risultano iscritti agli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, qualora tale violazione derivi da un'informazione non completa o non veritiera comunicata dal lavoratore stesso con l'autocertificazione dovuta in fase di registrazione alla piattaforma informatica.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E INCREMENTO CONTRIBUZIONE CONTRATTO A TERMINE – ART. 3

Indennità di licenziamento di personale assunto a tutele crescenti

In relazione a quanto previsto in ambito all'indennità di licenziamento, la legge di conversione conferma quanto introdotto dalla modifica del disposto normativo di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, **incrementando le somme** che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al **lavoratore in caso di procedimento espulsivo** non assistito dai necessari estremi.

In particolare: in tutti i casi in cui, pur sussistendo il fatto materiale posto alla base del licenziamento, risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiarerà estinto il rapporto di lavoro e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un importo **non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità**.

Viene altresì introdotta un'**ulteriore modifica** relativamente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015 e, nel particolare, vengono modificati i limiti minimi e massimi per l'indennizzo previsto in caso di **offerta di conciliazione**, che passa da un **minimo di tre mensilità** (anziché le attuali 2) ad un **massimo di ventisette** (anziché le attuali 18).

Incremento contribuzione contratto a termine

La contribuzione **addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine** pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, viene incrementata di **“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”**

Restiamo a disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti

Il Cdl Alessio Bertagnin