



Circolare Informativa <<Lavoro>>

14 Agosto 2018

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Conversione in Legge del DECRETO DIGNITA' (L. n.96/2018 – in vigore dal 12 Agosto 2018)

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione del decreto Dignità, con decorrenza **dal 12 Agosto 2018**, vengono confermate e in parte modificate le nuove regole previste dal Decreto Dignità in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione, prestazioni occasionali e bonus occupazionali.

Disciplina del contratto a termine

Per i contratti a termine **stipulati a decorrere dal 14 luglio 2018** valgono le seguenti regole:

- la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, **non può superare i 24 mesi**, con riferimento alle medesime mansioni, o comunque a mansioni di pari livello e categoria legale. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. La violazione del termine di 24 mesi comporta la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato a partire dalla data in cui è avvenuto tale superamento;
- il contratto a termine può essere stipulato **senza alcuna causale** giustificativa soltanto se prevede un termine di durata **non superiore a 12 mesi**;



- in caso di successivo rinnovo (nuova assunzione), o in caso di proroga superiore a 12 mesi, il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare la sussistenza di una delle seguenti condizioni:
 - o esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - o esigenze connesse a 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 condizioni sopra indicate;
- il termine del contratto a tempo determinato **può essere prorogato**, con il consenso del lavoratore, 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 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;
- viene confermata la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine, decorsi i 24 mesi, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente;
- rimane valida la clausola secondo la quale, se il lavoratore è riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero entro 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- il limite massimo del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato viene **innalzato al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al datore di lavoro o utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti**;
- viene aumentato, da 120 a 180 giorni, il termine per l'eventuale impugnazione del contratto a termine per violazione delle norme sopra esposte.

Sono fatte salve le **diverse disposizioni dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali**, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più



rappresentative sul piano nazionale, nonché dei contratti collettivi aziendali stipulati con le RSU e/o RSA.

Le nuove regole introdotte dal decreto **non si applicano** ai contratti di lavoro a tempo determinato **stipulati prima del 14 luglio 2018**, né alle proroghe e ai rinnovi di tali contratti. Per tali contratti le **nuove regole entreranno in vigore dal 1° novembre 2018**.

Tutte le disposizioni sopra elencate non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto Dignità.

Restano altresì esclusi dalla nuova disciplina i contratti per attività stagionali.

Contributo Naspi per i contratti a tempo determinato

Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applica attualmente un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale aliquota è **umentata di 0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun **rinnovo del contratto** a tempo determinato, **anche in somministrazione**.

Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti, ai lavoratori stagionali, agli apprendisti e ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Risulta confermata anche la restituzione del contributo addizionale, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro, in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, ovvero in caso di riassunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a tempo determinato.

Somministrazione di lavoro

La nuova disciplina dei contratti a termine viene applicata, a far data dal 14 luglio 2018, anche ai contratti di somministrazione stipulati a tempo determinato, inclusa la maggiorazione del contributo addizionale a carico del datore di lavoro.

In caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, **le causali si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore**.



Rimane, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori:

- di cui all'art. 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223;
- di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Viene reintrodotta dal 12 agosto 2018 il **reato di somministrazione fraudolenta**, vale a dire il reato relativo alla somministrazione posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore. In tal caso, 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**.

Bonus occupazione giovani

Con la Legge di conversione viene introdotto un incentivo per l'occupazione giovanile stabile riservato ai datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che:

- non abbiano compiuto il 35esimo anno di età;
- non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Lo sgravio è riconosciuto, per un **periodo massimo di 36 mesi, in misura pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi dovuti all'Inail, nel **limite massimo di 3.000 euro annui**.

L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Non ostano al riconoscimento dell'esonero contributivo gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le modalità di fruizione dell'esonero saranno indicate, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.



Indennità di licenziamento

Nel caso in cui venga giudizialmente dichiarata l'**illegittimità di un licenziamento** per giusta causa o giustificato motivo, viene prevista, a carico del datore di lavoro, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo che va **da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mensilità**.

In caso di offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro, gli importi minimi e massimi dell'offerta, previsti precedentemente rispettivamente in 2 e 18 mensilità, **vengono elevati a 3 e 27 mensilità**.

Prestazioni occasionali (voucher)

Dal 12 agosto 2018 tornano a essere utilizzabili per il settore agricolo, per alberghi e strutture ricettive che occupano fino a 8 dipendenti e per gli enti locali, i cosiddetti voucher, da utilizzare, previa comunicazione di data e numero di ore di lavoro presunte da effettuarsi per un arco temporale massimo pari a 10 giorni di utilizzo.

In particolare, nel settore agricolo, il limite massimo di 4 ore continuative di prestazione potrà essere commisurato con riferimento al suddetto arco temporale, anziché alla singola giornata.

Nel caso di impiego da parte delle imprese del settore agricolo, il prestatore dovrà autocertificare, tramite la piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

A richiesta del prestatore, il pagamento del compenso al prestatore potrà essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

Il versamento anticipato all'INPS per l'acquisto dei voucher PrestO potrà essere effettuato anche tramite i soggetti abilitati alla consulenza del lavoro ex legge 12/79.