



Circolare n. 52

Oggetto: Conversione decreto dignità

È entrato in vigore domenica 12 agosto la legge n. 96/2018, di conversione del D.L. 87/2018 (c.d. decreto dignità).

Partendo dalla nostra precedente circolare evidenziamo in rosso le novità introdotte in fase di conversione, in attesa dei primi chiarimenti ministeriali.

Contratto a termine

La maggior parte delle novità previste dal nuovo decreto in materia lavoro si concentrano su tale tipologia contrattuale; cercheremo di evidenziarle tutte in modo schematico, al fine di risultare il più esaustivi possibile.

Viene previsto un doppio canale normativo: a latere del contratto acausale, viene reinserito il vecchio contratto con le causali di stipula.

	<u>Contratto acausale</u>	<u>Contratto con causali</u>
Motivazioni per la stipula	Non necessarie	a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
Durata massima	12 mesi.	24 mesi.
Numero proroghe	4 – nell'arco dei 24 mesi.	



Studio Nicco
Consulenza del lavoro e gestione del personale

	Se il numero delle proroghe è maggiore di 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.	
Motivazione delle proroghe	Prorogabile liberamente nel tetto massimo dei 12 mesi. Successivamente prorogabile - nel tetto massimo dei 24 mesi - solo per le causali legali.	Prorogabile - nel tetto massimo dei 24 mesi - per le causali legali.
Rinnovi	Il contratto può essere rinnovato <u>solo</u> in caso di sussistenza delle causali legali.	
Attività stagionali	Possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.	
Durata massima rapporto tra le parti	24 mesi – anche per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Se si sorpassa il limite di 24 mesi il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento. Eccezioni: <ul style="list-style-type: none">- Diverse disposizioni di contratto collettivo;- Attività stagionali.	
Forma del contratto	Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine del contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.	



	L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo o di proroga, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 19, comma 1, in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.
Mancanza dei requisiti	<p>In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali (vedi sopra) il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p> <p>In caso di proroga oltre i 12 mesi o di rinnovo senza le causali giustificatrici il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p>
Applicazione nuova normativa	<p>Le nuove disposizioni trovano applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto;- Ai rinnovi dei contratti successivi al 31.10.2018;- Alle proroghe dei contratti successive al 31.10.2018. <p>Bisognerà porre molta attenzione a rinnovi e proroghe intervenuti nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del decreto legge e la successiva conversione.</p>
Impugnazione del contratto	L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Restano ferme tutte le altre condizioni previste dal Jobs Act, D.Lgs. n. 81/2015, tra cui, merita ricordarlo, il numero complessivo massimo di contratti a tempo determinato stipulabili in base alla previsione contrattuale (o normativa in caso di silenzio del ccnl) - c.d. contingentamento - e gli Stop & go di 10 e 20 giorni tra un contratto e l'altro.

Di sicuro rilievo (e di difficile gestione, soprattutto in caso di contenzioso col lavoratore) sarà il passaggio, *in itinere*, di un contratto da acasale sotto i 12 mesi a contratto con causale (e termine oltre i 12 mesi).



Somministrazione di lavoro

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del decreto legge, in caso di contratto a tempo determinato instaurato tra agenzia e lavoratore, lo stesso è integralmente soggetto alla disciplina prevista per il contratto a termine, ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Pertanto, rispetto al passato, sono applicabili gli artt. 19 - commi 1, 2 e 3 - e 21 (ad esclusione del comma 2), i quali statuiscono quanto segue:

- Art. 19 c. 1: tetto massimo a 12 mesi di durata per contratto acausale e a 24 mesi per contratto con causali legali (vedi box su contratto a tempo determinato);
- Art. 19 c. 2: tetto massimo a 24 mesi in caso di successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro;
- Art. 19 c. 3: possibilità di stipulare un ulteriore contratto, oltre i 24 mesi, della durata di massimo 12 mesi solo presso la sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente;
- Art. 21:
 1. Rinnovo solo per causali legali, proroga acausale nei 12 mesi e con causali legali oltre i 12 e nel tetto massimo dei 24 mesi complessivi;
 2. I contratti stagionali possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle causali legali;
 3. Numero proroghe massime 4, dalla quinta il rapporto di trasforma a tempo indeterminato;
 4. ~~Stop & go di 10 o 20 giorni in base alla durata del primo contratto.~~

Restano, invece, confermate le esclusioni degli artt. 23 (contingentamento - numero complessivo di contratti a tempo determinato – vedi sotto) e 24 (diritto di precedenza).

Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione viene introdotto uno specifico contingentamento relativo alla somministrazione (mutuato dal rapporto a tempo determinato): salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23 (contingentamento specifico contratti a termine), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della



legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 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.

Sempre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione sono previste le seguenti novità:

- Somministrazione fraudolenta – Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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;
- Le nuove previsioni relative al tetto massimo di 12 mesi (contratto acausale) o 24 mesi (causali legali) di durata del contratto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Contribuzione aggiuntiva NASpl

Il contributo aggiuntivo dovuto dai datori di lavoro all'Inps per i lavoratori assunti con contratto a termine, utile a finanziare la NASpl (nuova assicurazione sociale per l'impiego – ex disoccupazione), è pari a 1,4%. Tale contributo è dovuto, dal 2013, nella maggior parte dei contratti a termine (ad esclusione ad esempio di quelli per sostituzione di personale assente, attività stagionali, ecc).

Tale contributo aggiuntivo, calcolato mensilmente sull'imponibile contributivo ordinario del singolo lavoratore, verrà incrementato per ogni rinnovo di contratto a termine (anche in somministrazione) di uno 0,5%. Da una interpretazione letterale del dettato normativo sembrano escluse dagli incrementi le proroghe dei contratti, le quali seguiranno la contribuzione del contratto originale cui si riferiscono.

Tale incremento viene escluso per il lavoro domestico → attenzione che il contributo addizionale "base" dell'1,4% è invece dovuto anche in tal caso.

Tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa

Nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il



calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei (prima era quattro) e non superiore a trentasei (prima era ventiquattro) mensilità.

Resta salvo, per le imprese che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 della legge n. 300/70, che l'ammontare delle indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

In caso di conciliazione facoltativa a seguito di licenziamento, il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, può offrire al lavoratore un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, **in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità.**

Esonero contributivo occupazione giovanile

Anche per il 2019 ed il 2020 viene riconosciuto l'esonero contributivo triennale del 50% per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano ancora compiuto i 35 anni di età. L'esonero verrà riconosciuto nel tetto massimo di 3.000 euro annui e solo per i soggetti che non abbiano mai avuto in precedenza alcun rapporto a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro.

Voucher

Principali novità:

È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale: a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, **ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori.**

Per meglio capire di che soggetti stiamo parlando:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque 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;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle



prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

Viene modificato l'obbligo di comunicazione della prestazione da parte dell'imprenditore agricolo, dell'azienda alberghiera o della struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o dell'ente locale per cui, in luogo di comunicare la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione, si dovrà comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni.

Per il solo settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui sopra (10 giorni). Per tutte le altre tipologie di utilizzatori resta, invece, obbligatorio che il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, sia riferito ad una prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative per ogni giornata di lavoro.

In luogo dell'accredito sul conto corrente risultante in anagrafica Inps, a richiesta del prestatore il pagamento del compenso può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale (a seguito di apposita verifica e procedura telematica).

Lo Studio resta a disposizione per eventuali ulteriori informazioni.

Lo Studio Nicco