



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 05/09/2018

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 15

Oggetto: **PUBBLICATA IN G.U. LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO DIGNITÀ: NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO**

- Legge n. 96 del 9 agosto 2018

*Con questa circolare si analizzano le disposizioni che interessano i datori di lavoro alla luce dell'entrata in vigore della legge di Conversione del Decreto Dignità, **teniamo a ribadire, con particolare riferimento alla riforma del Contratto a Tempo Determinato (che risulta essere l'Istituto che ha maggiormente subito notevoli novità, ritornando all'istituzione, seppur parziale, delle vecchie causali che in passato hanno dato vita a numerosissimi contenziosi) che ad oggi non sono state emanate le circolari esplicative da parte del Ministero del Lavoro e dall'INPS, non consentendo pertanto ai Datori di Lavoro e ai Professionisti, che eseguono gli adempimenti per loro conto, di poter operare con la massima chiarezza, infatti il testo della legge di conversione ha lasciato ancora non pochi dubbi su molti aspetti circa l'applicazione corretta delle nuove norme, in particolare per quel che riguarda il regime transitorio, pertanto, nell'auspicare un immediato intervento in tal senso degli Organi Competenti, ci riserviamo di ritornare sull'argomento con successiva circolare.***

Nella Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018, è stata pubblicata la **Legge n. 96 del 9 agosto 2018** di conversione, con modificazioni, del DL n. 87 del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. Decreto Dignità) che, come anticipato nella nostra precedente circolare,apporta rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro e l'innalzamento delle indennità in caso di licenziamento illegittimo.

La Legge n. 96/2018 è **in vigore dal 12 agosto 2018**, giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Di seguito si ripropone l'**analisi** delle disposizioni del Decreto Dignità che interessano i datori di lavoro, alla luce della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del testo definitivo della Legge di conversione.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L'articolo 1 del Decreto Dignità, così come convertito dalla Legge n. 96/2018, 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 (avvenuta il 14 luglio 2018) nonché
- ai **rinnovi** ed alle **proroghe intervenuti successivamente** alla data del **31 ottobre 2018**.

Apposizione del termine e durata massima

La Legge n. 96/2018 stabilisce che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi**, senza la necessità di indicare alcuna causale giustificatrice (contratto "acausale");
- **non superiore a 24 mesi**, solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

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 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.

Proroghe e rinnovi

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, ma tale disciplina riguarderà le proroghe e i rinnovi **intervenuti dopo il 31 ottobre 2018**.

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.

Alla luce delle novità introdotte dal Decreto Dignità così come convertito dalla Legge

n. 96/2018, si propone (**salvo ulteriori chiarimenti che interverranno**) di seguito una tabella riepilogativa della disciplina applicabile ai contratti a tempo determinato in funzione della data di stipula degli stessi.

DATA STIPULA	DURATA MASSIMA	PROROGA CONTRATTO		RINNOVO CONTRATTO	
		Fino al 31/10/2018	Dopo il 31/10/2018	Fino al 31/10/2018	Dopo il 31/10/2018
Precedente il 14 luglio 2018	Limite massimo di 36 mesi	Massimo 5 acausali	Massimo 4 (acausali entro i 12 mesi, con causale oltre i 12 mesi)	Infiniti acausali	Infiniti, tutti con causale
A partire dal 14 luglio 2018	Limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con casuali (oppure 24 mesi con causale)	Massimo 5 acausali	Massimo 4 (acausali entro i 12 mesi, con causale oltre i 12 mesi)	Infiniti acausali	Infiniti, tutti con causale

Fermo restando l'introduzione di un **periodo transitorio** ad opera della Legge di conversione, preme evidenziare che le proroghe e i rinnovi intervenuti nel **periodo intercorrente tra il 14 luglio 2018** (periodo di vigenza del DL n. 87/2018) e il **12 agosto 2018** (data di entrata in vigore della Legge n. 96/2018) saranno apparentemente soggette alla disciplina delle casuali, ma in ragione del fatto che il decreto risulta sostituito *ex tunc* dalla Legge di conversione **si ritiene che le casuali eventualmente adottate non dovrebbero essere oggetto di verifica in ragione della loro non necessarietà.**

Decadenza e tutele

Viene confermato quanto stabilito dal DL n. 87/2018 in ambito all'impugnazione del contratto a tempo determinato, che deve avvenire **entro 180 giorni dalla cessazione** del singolo contratto.

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 sarebbe spettato per le assunzioni di giovani con età inferiore a 30 anni.

Il nuovo articolo 1-bis del DL n. 87/2018, così come introdotto dalla Legge di conversione, con l'obiettivo di promuovere l'occupazione giovanile stabile, riconosce

- 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**,
- con **contratto** di lavoro subordinato a **tempo indeterminato a tutele crescenti**,
- **lavoratori di età inferiore a 35 anni**,

- **che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.**

Parimenti alla disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2018, l'esonero non trova applicazione ai premi e contributi dovuti all'INAIL e si applica nel **limite annuo di 3.000 euro**, riparametrati e applicati su base mensile.

Resta fermo che eventuali contratti di apprendistato non proseguiti oltre la scadenza del periodo di apprendistato, non impediscono la legittima assunzione e fruizione dell'incentivo.

Il comma 3 dell'articolo delega il Ministero del Lavoro ad emanare un apposito decreto, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge, al fine di disciplinare le modalità di fruizione dell'esonero.

Fermo restando la delega al Ministero, come è chiaro dalla formulazione del novellato articolo 1-bis del DL n. 87/2018, l'incentivo in parola ricalca l'impostazione data all'*"incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile"* dalla Legge di Bilancio 2018, ed è pertanto lecito attendersi delle indicazioni operative da parte degli enti preposti in linea con quelle date a suo tempo con riferimento all'incentivo strutturale.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, la Legge n. 96/2018 stabilisce che:

- il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può **superare, in sommatoria con gli altri rapporti a termine, complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore**, calcolati a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto, o dalla diversa data in caso di attività avviata in corso d'anno,
- fermo restando le disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato ed ai diritti di precedenza, di cui rispettivamente agli artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015,
- **salvo** diverse disposizioni della **contrattazione collettiva** applicata dall'utilizzatore.

Inoltre:

- sono **esenti dalla disposizione** relativa ai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di **lavoratori in mobilità**, 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**;
- è prevista l'**esclusione** dall'obbligo del rispetto dell'**intervallo tra un contratto e l'altro**, in **caso di riassunzione** (art. 34, comma 2).

Viene inoltre **introdotta** la fattispecie della **somministrazione fraudolenta** (art. 38- bis), volta ad eludere la disciplina legislativa o quella prevista dalla contrattazione collettiva. Per tale fattispecie viene prevista la **sanzione** a titolo di ammenda dell'importo pari a **20 euro**, sia **a carico del somministratore che dell'utilizzatore, per ogni lavoratore interessato e per ogni giorno di prestazione** in caso di somministrazione a tempo indeterminato.

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) è applicabile nei confronti del solo utilizzatore.

ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI – ART. 2-BIS

La Legge n. 96/2018, di conversione del DL n. 87/2018, interviene anche sulle **prestazioni occasionali (ex voucher)**, introdotte con l'articolo 54-bis del DL n. 50/2017 in sostituzione della

disciplina del lavoro accessorio.

L'intervento del Legislatore mira a estendere la possibilità di utilizzo delle prestazioni occasionali specialmente **nei settori del turismo e dell'agricoltura**.

Infatti, **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**;
- **giovani 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**;
- **perceptor di prestazioni integrative del salario**, del reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di **sostegno del reddito**.

Viene altresì precisato che i medesimi soggetti, per poter beneficiare dell'agevolazione prevista dal comma 8 dell'articolo 54-bis del DL n. 50/2017 (computabilità del solo 75% dei compensi dagli stessi percepiti ai fini dei limiti economici previsti dalla norma) devono autocertificare la loro condizione (cioè l'appartenenza alle categorie su menzionate) all'atto della registrazione nella piattaforma informatica.

Sempre i soggetti indicati, all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica, devono autocertificare di non essere stati iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, qualora tale condizione sia vera.

La sostituzione della lettera d) del comma 17, aumenta a **10 giorni** l'arco temporale di riferimento della **comunicazione preventiva** per le **aziende agricole**, ed estende tale facoltà anche alle **aziende alberghiere** e alle **strutture ricettive** che operano nel settore del **turismo**. Pertanto, se la generalità dei committenti dovrà 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.

La Legge di conversione prevede che il lavoratore possa scegliere di essere pagato direttamente dagli sportelli postali.

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

In relazione a quanto previsto in ambito all'indennità di licenziamento, la Legge di conversione

conferma la modifica dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, che prevede l'**incremento** delle **somme** che l'azienda è obbligata a riconoscere al **lavoratore in caso di procedimento espulsivo** non assistito dai necessari estremi.

Nel particolare, in tutti i casi in cui non sia accertata giudizialmente la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma lo stesso risulti ugualmente non assistito dagli estremi necessari, 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 precedenti 2) ad un **massimo di ventisette** (anziché le precedenti 18).

Incremento contribuzione contratto a termine

La Legge di conversione non modifica la disciplina in ambito all'incremento della **contribuzione aggiuntiva** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

In relazione alla misura prevista dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, la stessa risulta incrementata di:

- ***“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”***

Preme evidenziare che, per espressa previsione normativa, introdotta a seguito della Legge di conversione, l'incremento della contribuzione aggiuntiva **non si applica ai contratti di lavoro domestico**.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DANI