



Sommario:

1. *Decreto Dignità: conversione in Legge*
2. *Contratto di lavoro a tempo determinato*
3. *Contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione*
4. *Incentivo all'occupazione giovanile*
5. *Prestazioni occasionali*

Decreto Dignità: conversione in Legge

Il giorno 11 agosto c.a. è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge 9 agosto 2018 n. 96 di conversione, con modifiche, del

Decreto Legge n. 87/2018 c.d. "Decreto Dignità".

La Legge entra in vigore il 12 agosto 2108 ferma restando la disciplina transitoria in essa prevista, con riferimento ad alcuni temi sotto esaminati.

Di seguito si fornisce una prima analisi delle novità introdotte dalla Legge con riferimento alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (CTD), contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione, incentivi all'occupazione giovanile e prestazioni occasionali.

2. Contratto di lavoro a tempo determinato

(art. 19-29 D.Lgs. 81/2015)

1) **Durata e "causali":**

al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a **12 mesi**. Il contratto può avere una durata

superiore, comunque non eccedente il limite **di 24 mesi**, solo in presenza di ("causali"):

- ✓ esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori
- ✓ esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il limite massimo di 24 mesi può essere raggiunto in forza di un unico contratto (eventualmente prorogato) o di successione di più contratti tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Ai fini del computo di tale periodo deve continuare a tenersi conto anche 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.

Le “causali” devono essere specificate nel contratto nonché nei rinnovi e nelle proroghe (ove, per effetto della proroga, venga superato il limite di 12 mesi di durata).

In caso di assenza delle ipotesi specifiche che giustificano il superamento – in forza di un unico contratto ovvero mediante proroghe – del limite di 12 mesi, il contratto si trasforma tempo indeterminato. Nel caso di un unico contratto che superi tale limite, il rapporto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La trasformazione a tempo indeterminato del rapporto è altresì prevista in caso di rinnovo privo delle specifiche ipotesi che lo giustifichino (ossia privo delle “causali”).

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni (“causali”) sopra indicate.

2) **Proroghe:**

il numero massimo di proroghe è (ora) **4** da utilizzarsi nel limite di durata massima di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti intercorsi tra le parti.

3) **Stop&Go:**

in caso di successione di contratti a tempo determinato tra le medesime parti rimane l’obbligo di rispettare un intervallo temporale pari a **10 giorni** qualora il contratto cessato avesse una durata pari o inferiore a 6 mesi, ovvero a **20 giorni** qualora la durata del precedente contratto fosse superiore a 6 mesi. Nell’ipotesi di violazione del divieto suddetto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Tale obbligo non trova applicazione in relazione alle imprese start up innovative, per un periodo di 4 anni, alle attività stagionali, alle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

4) **Forma del contratto:**

con l’eccezione dei rapporti di durata non superiore a 12 giorni, l’apposizione del termine deve risultare da **atto scritto** e, in caso di rinnovo o proroga che determina il superamento del limite di 12 mesi, il **contratto deve contenere, in forma specifica, le “causali”**.

5) **Impugnazione del contratto:**

il contratto a tempo determinato può essere impugnato nel termine di **180 giorni** (a pena di decadenza e decorrenti dalla cessazione temporale del contratto).

6) **Incremento di costo:**

incremento dello 0,5% del contributo addizionale a carico del datore di lavoro, si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

7) **Norma transitoria:**

le nuove disposizioni in tema di **causali e durata** si applicano ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto stesso nonché **ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018**.

8) **Pubbliche Amministrazioni:**

le disposizioni non si applicano ai contratti di lavoro stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni.

Rimangono **invariate le previgenti previsioni** in tema di:



- a) **Limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato (20% del totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato)**
- b) **Divieti di utilizzo** del contratto a tempo determinato
- c) **Proroga c.d. assistita**
- d) **Prosecuzione del rapporto** di lavoro oltre la scadenza del termine
- e) **Diritto di precedenza**, principio di non discriminazione e diritto di formazione
- f) **Criteri di computo**
- g) **Esclusioni e discipline specifiche**

3. Contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione

1) Disciplina applicabile:

in caso di assunzione a tempo determinato da parte dell'Agenzia

per il Lavoro deve applicarsi la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (CTD) con **espressa esclusione** delle disposizioni di cui agli artt. 21 c. 2 (**stop&go**) 23 (**limiti percentuali**) e 24 (**diritto di precedenza**) del D.Lgs. 81 del 2015.

2) Causale:

le **condizioni** di cui all'art. 19 c. 1 del D.Lgs. 81/2015 in caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro si applicano **esclusivamente all'utilizzatore**.

3) Proroghe:

il termine inizialmente apposto al contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previste dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

4) Limiti legali di utilizzo:

salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23 del richiamato D.Lgs. 81/2015 in materia di numero complessivo dei contratti a tempo determinato (20% dei lavoratori a tempo indeterminato) il **numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto (con un 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 stipula del contratto.

Rimane **esclusa l'applicazione dei suddetti limiti** quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, relativamente ai **lavoratori in mobilità**, ai soggetti **disoccupati** che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e ai **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** (di cui al regolamento CE n. 651/2014), come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali).



5) **Somministrazione fraudolenta:**

ferme restando le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di violazione di norme in materia di somministrazione di lavoro, 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 un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

6) **Incremento di costo:**

incremento dello 0,5% del contributo addizionale a carico del datore di lavoro, si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

7) **Esclusioni:**

le disposizioni non trovano applicazione ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione ed ai rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo.

8) **Norma transitoria:**

le nuove disposizioni in tema di **causali e durata** si applicano ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto stesso nonché **ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**

Rimangono **invariate le previgenti previsioni** in tema di:

- a) **Disciplina** del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (**c.d. staff leasing**) e del rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra Agenzia per il Lavoro e Lavoratori;
- b) **Divieti** di utilizzo della somministrazione di lavoro;
- c) **Tutela del lavoratore**, esercizio del **potere disciplinare** e **principio di parità di trattamento**
- d) **Diritti sindacali, Norme previdenziali, Decadenza e Sanzioni**

4. Incentivo all'occupazione giovanile

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai **datori di lavoro** privati che negli anni **2019 e 2020** assumono – con contratto di lavoro

a tempo indeterminato a tutele crescenti – **lavoratori che non hanno compiuto il 35°** anno di età e che **non abbiano avuto (neanche con altri datori) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato** è riconosciuto per un periodo **massimo di 36 mesi**, l'**esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, **nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

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



5. Prestazioni occasionali

Di seguito, le principali modifiche introdotte alla disciplina del contratto di lavoro occasionale:

- ✓ ai fini del computo del limite dei compensi per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori (5.000 euro nel corso di un anno civile), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese da determinati soggetti sono considerati nella misura del 75% del loro importo, purché i prestatori autocertifichino la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma informatica INPS
- ✓ nel settore agricolo, si introduce l'obbligo per il prestatore di autocertificare la non iscrizione, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- ✓ con riferimento alle attività rese da determinati soggetti (di cui al comma 8 dell'art. 54-bis del D.L. 50/201711 – tra i quali: titolari di pensione di vecchiaia o invalidità, giovani con meno di 25 anni, disoccupati e percettori di sostegno al reddito), viene elevata ad **8 unità il limite massimo di dipendenti a tempo indeterminato, ai fini dell'ammissibilità del ricorso alle prestazioni in oggetto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo** (si ricorda che il limite è pari, per la generalità degli utilizzatori, a cinque dipendenti (a tempo indeterminato);
- ✓ possibilità di versare le somme dovute per l'attivazione del contratto di prestazione occasionale anche attraverso un consulente del lavoro.
- ✓ per quanto concerne i **dati che l'utilizzatore deve comunicare almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione**, viene specificato che devono essere comunicati: la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte ore orario complessivo presunto con un arco temporale non superiore a 10 giorni.
- ✓ **per l'imprenditore agricolo**, si esclude l'applicazione della sanzione prevista in caso di violazione accertata di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel caso in cui la suddetta violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese da talune tipologie di prestatori (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito)