



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI

P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L04 DEL 29/08/2018

IL DECRETO cd DIGNITA' E' LEGGE - NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Dal **12 agosto 2018** è in vigore la legge 96/2018 di conversione del cosiddetto **"decreto dignità"** (DL 87/2018).

Premesso che si attende una Circolare del Ministero del Lavoro che dovrà chiarire i molti dubbi applicativi ancora in essere, le principali novità in materia di lavoro riguardano:

- 1- Contratti a termine**
- 2- Somministrazione di lavoro**
- 3- Indennità per licenziamento illegittimo e per l'offerta conciliativa**
- 4- Proroga esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile under 35**
- 5- Contratto di prestazione occasionale (cd. "nuovi voucher)-mini apertura al settore turismo**

1 - CONTRATTI A TERMINE

Le nuove disposizioni si applicano:

- **ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dal 14/07/2018** (data di entrata in vigore del cd "Decreto Dignità");
- **ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali, successivi alla data del 31/10/2018** (è stato inserito infatti un periodo transitorio di applicazione della legge, dal 14/07/2018 al 31/10/2018, di seguito illustrato al punto "1B-Proroghe e rinnovi-Periodo transitorio")

1A – DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE

La durata massima del contratto a termine, sia con unico contratto sia per sommatoria di più contratti, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), è pari a 24 mesi.

La legge stabilisce che al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi.** In tal caso il contratto sarà "acausale", cioè senza motivazione;
- **non superiore a 24 mesi**, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - a) "esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori";
 - b) "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria".

Vale la pena evidenziare che in caso di controversia sarà il datore di lavoro che avrà l'onere di dimostrare l'esistenza della causale giustificatrice del ricorso al contratto a tempo determinato.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

Inoltre, la legge stabilisce che:

- 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;**
- nel caso di **mancata indicazione di una delle causali** nei casi di stipula di un contratto iniziale superiore a 12 mesi, di proroga di un contratto che porti al superamento dei 12 mesi, di rinnovo, **il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.**

1B - PROROGHE e RINNOVI

- La **proroga** di un contratto consiste nel posticipare, mediante specifico accordo con il lavoratore, il termine inizialmente previsto da contratto.

Il contratto può essere **prorogato** per un massimo di **4 volte nell'arco di 24 mesi**:

- **liberamente (ossia senza causale) nei primi 12 mesi;**
- **successivamente, solo in presenza delle suddette causali.**

In caso di superamento del numero di proroghe, nell'arco temporale prefissato, il rapporto si considera a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della quinta proroga.

- Si ha **rinnovo** di un contratto quando si conclude il primo contratto, ma si viene successivamente riassunti attraverso un nuovo contratto di lavoro.

Il contratto può essere **rinnovato**, (anche se all'interno dei primi 12 mesi) solo in presenza di una delle seguenti causali:

- a) "esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori";
- b) "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria".

Importante – PERIODO TRANSITORIO

Con la legge di conversione è stato introdotto un "**periodo transitorio**" per una "applicazione graduale della nuova norma".

In sintesi,

- le nuove disposizioni si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a partire dal **14 luglio 2018** ed alle proroghe e ai rinnovi successivi al **31 ottobre 2018**
- continua ad applicarsi la previgente disciplina ai contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 ed alle proroghe e i rinnovi intervenuti nel periodo intercorrente tra il 14 luglio 2018 e il 31 ottobre 2018.

Durante il periodo transitorio **non scatterà l'incremento contributivo di 0,50 punti percentuali** a carico del Datore di lavoro, che si aggiunge all'1,40% già in essere (già introdotto dalla Fornero e destinato a finanziare la Napi).



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

Al termine del periodo transitorio, quindi a far data dal prossimo 1° novembre, queste “deroghe” verranno meno e di conseguenza le nuove regole troveranno applicazione per tutte le proroghe e per tutti i rinnovi di contratti a termine.

A livello generale, poi, la norma di conversione stabilisce che gli incrementi contributivi previsti per i rinnovi (0,50%) non trovino applicazione per i rapporti di lavoro domestico a tempo determinato.

1C – ATTIVITA' STAGIONALI

I contratti per attività stagionale non sono soggetti al limite dei 24 mesi e sono rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza delle suddette condizioni. Deve ovviamente trattarsi di attività stagionale individuata dal decreto del Ministero del lavoro e dalle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

1D – IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

Viene elevato da 120 a 180 giorni il termine entro il quale il lavoratore potrà impugnare il contratto a tempo determinato cessato.

2 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La legge di conversione interviene anche sui **rapporti di lavoro a termine tramite agenzie di lavoro somministrato**, “ritoccando” radicalmente quanto previsto inizialmente dal decreto dignità.

In caso di assunzione a termine al contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore:

- non si applicano le causali. Laddove richieste, le causali “si applicano esclusivamente all'utilizzatore”, vale a dire che le stesse devono verificarsi presso l'azienda che si avvale dei lavoratori somministrati, non in capo all'agenzia di somministrazione.
- non si applicano gli intervalli minimi previsti tra un contratto e l'altro. Intervalli che sono obbligatori per i soli contratti a tempo determinato, ma non per quelli di somministrazione a termine.
- viene introdotto un limite di ricorso al contratto di somministrazione: fermo restando il limite legale del 20% relativo ai contratti a tempo determinato (ma che la pattuizione contrattuale può definire diversamente) il numero dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Tale limite può essere derogato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

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 di somministrazione di lavoro.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI

P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

3 - INDENNITA' PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E PER L'OFFERTA CONCILIATIVA

Nel caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle c.d. tutele crescenti (cioè assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015), le mensilità minime e massime (legate alla anzianità di servizio del lavoratore) da corrispondere al lavoratore **sono aumentate, passando a 6 e 36 mensilità** (rispetto alle precedenti 4 e 24 mensilità).

Anche per "l'offerta conciliativa" le mensilità minime salgono a 3 e le mensilità massime a 27.

4- PROROGA ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE UNDER 35

Viene **esteso anche agli anni 2019 e 2020 l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35**, già previsto dalla legge di bilancio 2018 fino al 31/12/2018, secondo i requisiti illustrati con nostra precedente circolare (L01 del 01/03/2018).

L'incentivo consiste **nell'esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** (con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di 3.000 euro annui per giovane assunto. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

Lavoratori interessati

Giovani che **alla data della prima assunzione incentivata**

- **non abbiano compiuto**
 - **per gli anni 2018, 2019 e 2020 il 35° anno di età** (vale a dire giovani fino a 34 anni e 364 giorni)
 - **dal 2021 in poi: il 30° anno di età** (vale a dire giovani fino a 29 anni e 364 giorni)
- **essere privi di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.** A tal fine non vengono considerati rapporti a tempo indeterminato le assunzioni successive a "eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato" (al termine del periodo formativo)

5 - CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE - "MINI-APERTURA" AL SETTORE TURISMO

In deroga al vincolo generale che vede le prestazioni occasionali non fruibili da parte degli utilizzatori che impiegano più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, il **contratto di prestazione occasionale (cd. "nuovi voucher) potrà essere utilizzato dalle aziende alberghiere e dalle strutture ricettive operanti nel turismo che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.** Questi soggetti, così come le aziende agricole, avranno la possibilità di comunicare prestazioni fino a un massimo di 10 giorni.

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi