

**A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE**

Prot. n. 104/18 – CP/mm  
Circ. n. 104/RI/22 - 18

**Verona, 4 settembre 2018**

Oggetto: **DECRETO DIGNITÀ - CONVERTITO IN LEGGE 96/2018 (IN VIGORE DAL 12/08/18)**

In data 11 agosto 2018 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 96/2018 di conversione del DL 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) confermando e in parte modificando le nuove regole in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione, prestazioni occasionali e bonus occupazionali.

Si evidenziano di seguito alcune delle novità di interesse, introdotte in sede di conversione.

### **Disciplina del contratto a termine artt. 19 e ss Dlgs 81/2015**

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 comprese le eventuali proroghe;
- in caso rinnovo (nuova assunzione anche nell'ambito dei primi 12 mesi), 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:
  - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 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 aumentato, da 120 a 180 giorni, il termine per l'eventuale impugnazione del contratto a termine per violazione delle norme sopra esposte.

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 entro il 31 ottobre 2018, pertanto **le nuove regole entreranno in vigore anche per tali contratti dal 1° novembre 2018.**

A tal proposito si riporta una tabella riguardante le diverse discipline legislative applicabili al contratto a termine:

<b>CASISTICA</b>	<b>Ante 14/07/2018</b>	<b>Fino al 31/10/2018 (Legge 96/2018) Periodo transitorio</b>	<b>Dal 01/11/2018 (Legge 96/2018)</b>
<b>Stipula del contratto a tempo determinato</b>	Limite massimo di 36 mesi, senza causali	Limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con causali	Limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con causali
<b>Proroga</b>	Massimo 5	Massimo 5 proroghe a-causali entro il limite di 36 mesi	Massimo 4 a-causali nei primi 12 mesi, con causali nei successivi 12
<b>Rinnovo contratto</b>	Nel limite dei 36 mesi a-causali	Nel limite dei 36 mesi, a-causali	Nel limite dei 24 mesi, sempre con causale

Rimangono invece immutate ai sensi della precedente normativa:

- 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;
- 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 non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al datore di lavoro al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti;

\*\*\*

## **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 aumentata 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 artt. 30 e ss. Dlgs 81/2015**

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.

E' stato introdotto il limite massimo del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato pari 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.

\*\*\*

## **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 Dlgs 23/2015 (ambito delle Tutele crescenti)**

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) DL 50/2017, convertito in Legge 96/2017**

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.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore  
Lorenzo Bossi

