

CIRCOLARE DEL 5 SETTEMBRE 2018

Oggetto: CONVERSIONE DECRETO DIGNITÀ

Con L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, è stato convertito in legge il D.L. 87/2018 (il c.d. *Decreto Dignità*): si riassumono i principali interventi in materia di lavoro.

1. LE NOVITÀ PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1.1 Durata e proroghe

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta complessivamente a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, rispetto al precedente limite di 36 mesi. Occorre, però, specificare che soltanto i primi 12 mesi di durata risultano “liberi”, in quanto al superamento di tale limite, e comunque entro i 24 mesi totali, sarà necessaria la presenza di specifiche causali. Come vedremo più oltre, la normativa risulta differente nel caso dei rinnovi.

Resta valida la possibilità di stipulare un contratto a termine di ulteriori 12 mesi (dopo i 24 totali), a mezzo di apposita procedura presso l'ITL.

Il numero delle proroghe contrattuali, disponibili alle parti, si riduce da 5 (precedente normativa) a 4.

1.2 Le causali

Secondo la nuova disciplina, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, per i quali non è necessaria l'indicazione di alcune causale (N.B. la norma precedente consentiva una durata di 36 mesi senza motivazione), l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza di una delle seguenti causali:

- 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.

Su tale punto occorre poi fare una differenziazione per i distinti casi di rinnovo (scadenza del contratto e stipula di uno nuovo dopo lo stacco, richiesto dalla normativa, di 10 o 20 giorni) e di proroga contrattuale (prolungamento della durata e degli effetti, del contratto). L'apposizione delle causali al contratto dovrà avvenire subito al primo rinnovo, indipendentemente dal fatto che il contratto originario abbia o meno superato i 12 mesi. In caso di proroga, al contrario, le causali saranno necessarie solo nel caso di superamento dei 12 mesi totali di rapporto.

1.3 Costo contributivo

In termini di costo aziendale, le novità normative introducono un aumento collegato esclusivamente ai rinnovi, restandone escluse le eventuali proroghe. Viene infatti stabilito che, in occasione dei citati rinnovi, al consueto contributo dell'1,40% debba aggiungersi un ulteriore 0,50%, per ciascun rinnovo.

1.4 I termini di impugnazione

Nella precedente normativa era concesso al lavoratore un termine per l'impugnazione fino a 120 giorni (termine di decadenza); la nuova normativa estende quest'ultimo termine a 180 giorni.

1.5 Applicabilità temporale delle novità e periodo transitorio

Come detto in premessa, la Legge di conversione ha previsto una sorta di periodo transitorio per *l'applicazione delle nuove disposizioni. Nello specifico, l'emendamento introdotto recita: "le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (14 luglio), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".*

1.6 Non applicabilità delle nuove disposizioni

Le suddette disposizioni non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne, nei casi di proroga e rinnovo, le nuove causali introdotte. Tali tipologie, si ricorda, sono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

Tutte le novità legislative sopra esposte non sono applicabili ai contratti a termine stipulati dalle P.A..

2. ASSUNZIONI AGEVOLATE

Si comunica che il D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, propone per gli anni 2019 e 2020 l'agevolazione già prevista per l'anno 2018 a favore di **giovani che non abbiano compiuto 35 anni.**

Infatti la disposizione, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, riconosce ai datori di lavoro privato che assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. 23/2015, 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 dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

I lavoratori non devono essere già stati occupati a tempo indeterminato con il datore di lavoro che intende assumerli o con altri datori di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato non proseguiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato ordinari.

Le modalità di fruizione dell'esonero dovranno essere stabilite con apposito D.M..

3. IMPATTO SUI LICENZIAMENTI

Si comunica che il D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, ha previsto le seguenti modifiche in termini di sanzioni collegate al licenziamento illegittimo previsto a tutele crescenti dal D.Lgs. 23/2015:

- aziende oltre 15 dipendenti: indennità da un minimo di 6 (prima 4) a un massimo di 36 mensilità (prima 24);
- aziende sotto i 16 dipendenti: indennità da un minimo di 3 (prima 2) a un massimo di 6 mensilità.

Inoltre, il predetto D.L. è intervenuto a modificare i limiti di esenzione fiscale e contributiva dell'offerta conciliativa di cui all'articolo 6, D.Lgs. 23/2015, nel seguente modo:

- aziende oltre 15 dipendenti: indennità da un minimo di 3 (prima 2) a un massimo di 27 mensilità (prima 18);
- aziende sotto i 16 dipendenti: indennità da un minimo di 1,5 (prima 1) a un massimo di 6 mensilità.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio S. & G. S.r.l.