decreto dignità: COSA CAMBIA DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L'art. 1 della Legge di Conversione apporta 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 in esame nonché
• ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi alla data del 31 ottobre 2018.

Apposizione del termine e durata massima

La Legge di Conversione stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:
• non superiore a 12 mesi. In tal caso il contratto sarà "acausale";
• non superiore a 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero per 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.

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 spettava 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 di Conversione stabilisce che:

• in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore non può superare complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto, o data diversa in caso di attività avviata in corso d'anno,
• salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva,
• con esclusione delle disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato ed ai diritti di precedenza (rispettivamente artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015).

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.

ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI – ART. 2-BIS

La Legge di conversione interviene anche sulle prestazioni occasionali, 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;
• percettori 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.

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 per il tramite degli sportelli postali.

Le sanzioni

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 quanto introdotto dalla modifica del disposto normativo di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, incrementando le somme che l'azienda sarà 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 attuali 2) ad un massimo di ventisette (anziché le attuali 18).

Incremento contribuzione contratto a termine

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

In relazione all'importo previsto dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, lo stesso risulta incrementato 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 addizionale non si applica:

"(…) ai contratti di lavoro domestico."

Torna all'elenco news

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione

3 Settembre 2018