



Ai sigg.ri CLIENTI LORO SEDI

LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO DIGNITA' -NOVITA' PER I DATORI DI LAVORO-

A seguito di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale la Legge n. 96/2018 è entrata in vigore il giorno 12 Agosto 2018.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

Vengono introdotte 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 (**14 Luglio 2018**) nonché
- Ai **rinnovi ed alle proroghe** intervenuti successivamente alla data del **31 Ottobre 2018**.

Apposizione del termine e durata massima.

La Legge n. 96/2018 stabilisce che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **Non superiore a 12 mesi**, senza la necessità di indicare alcuna causale giustificatrice (“contratto acausale”);
- **Non superiore a 24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - 1) **Esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzioni di altri lavoratori;
 - 2) **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:

- 1) **Esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzioni di altri lavoratori;
- 2) **Esigenze connesse ad 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, Qualore il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE – ART. 1-BIS

La Legge 96/2018 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 riconosce pertanto:

- 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.



L'esonero **non trova applicazione ai premi e contributi dovuti all'INAIL** e si applica **nel limite annuo di 3.000 euro**, riparametrati su base mensile.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, la Legge n. 96/2018 stabilisce che:

- Il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare, in sommatoria con gli altri rapporti a termine, **complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore**, calcolati alla data del 1° Gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto, o dalla diversa data in caso di attività avviata in corso d'anno,
- Salvo diverse disposizioni della **contrattazione collettiva** applicata dall'utilizzatore.

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'intervento tra un contratto e l'altro, **in caso di riassunzione**.

ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI – ART. 2-BIS

Si interviene inoltre anche sulle **prestazioni occasionali**. 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 25 anni di età;
- Disoccupati;
- Percettori di prestazioni integrative del salario

Viene altresì **umentato a 10 giorni l'arco** temporale di riferimento della comunicazione preventiva per le **aziende agricole**, ed estende tale facoltà anche



alle **aziende alberghiere e alle strutture ricettive** che operano nel settore del turismo. Pertanto, se la generalità dei committenti dovrà indicare **la data e l'ora di inizio e 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”**.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO E INCREMENTO CONTRIBUZIONE CONTRATTO A TERMINE – ART. 3

Indennità di licenziamento

La Legge 96/2018 prevede che l'incremento delle somme che l'azienda è obbligata a riconoscere al lavoratore in caso di procedimento espulsivo non assistito dai necessari estremi.

Indennità 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 alla misura prevista dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'art. 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, la stessa risulta incrementata di:

“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

Thiene (VI), 31 Agosto 2018.

Studipaghe Srl