

DECRETO DIGNITA'

D.L. 87/2018 in vigore dal 14.07.2018

convertito con L. 96 del 09.08.2018, in vigore dal 12.08.2018 (in attesa di circolare ministeriale)

NOVITA' SU CONTRATTI A TERMINE, SOMMINISTRAZIONE E LICENZIAMENTI

CONTRATTO A TERMINE

- possibile la stipula senza causale per il primo contratto a termine di massimo 12 mesi;
- in continuità di rapporto saranno possibili 4 proroghe (anziché 5);
- la durata complessiva dei/del rapporti/o con un lavoratore per lo svolgimento delle stesse mansioni di pari livello e categoria legale (comprensiva di proroghe, rinnovi e periodi in somministrazione) è di 24 mesi (anziché 36);
- le causali devono essere indicate in caso di stipula :
 - del **primo contratto** o di **proroghe** (con durate >12 mesi).
 - ogni ipotesi di **rinnovo** (con durate anche ≤ 12 mesi)

CONTRATTO A TERMINE

Le causali devono essere presenti in ogni contratto di rinnovo stipulato con lo stesso lavoratore e per le medesime mansioni.

Si configura la stipula di un rinnovo laddove, dopo un primo contratto a termine cessato, si intende far lavorare a termine nuovamente il medesimo lavoratore per la stessa mansione.

CONTRATTO A TERMINE

Le condizioni (c.d.causali) e i loro elementi da inserire e dettagliare nel contratto a termine oltre i 12 mesi (nuova assunzione e/o proroga) o in tutti i casi di rinnovo sono:

- a) **esigenze** (1) **temporanee**, (2) **oggettive** ed (3) **estranee all'ordinaria attività** (nel contratto serve 1+2+3);
- b) esigenze **sostitutive** di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse ad **incrementi** (1) **temporanei**, (2) **significativi** e (3) **non programmabili** dell'attività ordinaria (nel contratto serve 1+2+3);

CONTRATTO A TERMINE

Gli obblighi di inserire le causali dal 14.7.2018 in poi sulla prima stipula, proroghe e rinnovi, ove obbligatorio, non valgono per attività stagionali (art. 21 co. 2 D.Lgs.81/2015).

La stagionalità è definita da D.P.R. n.1525/63, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali (questi ultimi stipulabili su misura alle ciclicità stagionali di ogni singola azienda con il supporto dell'associazione).

CONTRATTO A TERMINE

In occasione di **ciascun rinnovo** [\(vedi Art. 2\)](#) di contratto a termine, anche in somministrazione, il contributo addizionale ordinario NASpI dell'1,40%, è aumentato dello 0,5%*, con effetto sui periodi contributivi a decorrere dalla data del 14.07.2018, entrata in vigore del D.L. 87/2018.



**NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE**

**in fase di conversione è stata prevista l'esclusione di detta maggiorazione nel caso di lavoro domestico*

CONTRATTO A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

In caso di stipula di un contratto superiore a 12 mesi in assenza delle ipotesi (causali) che giustificano il superamento di tale limite, il contratto **si trasforma tempo indeterminato** a decorrere dalla medesima data di superamento.

La trasformazione a tempo indeterminato è prevista anche in caso di rinnovo (anche per periodi inferiori a 12 mesi) o di proroga (oltre i 12 mesi), in cui sia assente o non corretta l'indicazione della causale.

CONTRATTO A TERMINE

Aumentato a **180 giorni** (anziché 120) il termine entro il quale un lavoratore terminista può impugnare il contratto cessato ove ritenuto viziato da errori o mancanze di requisiti di legge (es. mancanza causale o carente degli elementi costitutivi).

CONTRATTO A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

Dall'entrata in vigore della l.96/2018 (12.08.2018) trovano applicazione le disposizioni transitorie in virtù delle quali le proroghe ed i rinnovi dei contratti originariamente stipulati prima del **14.7.2018** (data entrata in vigore Decreto Dignità) e fino al **31.10.2018** restano soggette alla vecchia disciplina più favorevole, art. 21 D.Lgs. 81/2015.

CONTRATTO A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

IL PERIODO TRANSITORIO

T.D.PERIODO TRANSITORIO ART.1 CO.2 DL.87/18	FINO AL 13.7.2018	DAL 14.7.2018 AL 31.10.2018	DAL 1.11.18
STIPULA ORIGINARIA CONTRATTO A TERMINE	SI	POSSIBILE STIPULA PROROGA ALLE REGOLE D.LGS.81/15 PRE DIGNITA' (5 PROROGHE; MAI CAUSALI; FINO A 36 MESI)	STIPULA PROROGA CON REGOLE DEL DIGNITA'
		POSSIBILE STIPULA RINNOVO ALLE REGOLE D.LGS.81/15 PRE DIGNITA' (MAI CAUSALI; FINO A 36 MESI)	STIPULA RINNOVO CON REGOLE DEL DIGNITA'
	NO	STIPULA 1° CONTRATTO TD CON REGOLE DIGNITA'	
		STIPULA PROROGA TD CON REGOLE DEL DIGNITA'	
		STIPULA RINNOVO TD CON REGOLE DEL DIGNITA'	

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

In caso di assunzione a termine tra
agenzia di somministrazione e
lavoratore, **il contratto è soggetto alla
disciplina prevista per il tempo
determinato**

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

- a) la missione con lo stesso lavoratore per le stesse mansioni di pari livello e categoria legale, dura al massimo 24 mesi **in capo esclusivamente all'utilizzatore considerando anche eventuali periodi in forza dello stesso lavoratore a tempo determinato sempre per le stesse mansioni;**
- b) per missioni dirette o prorogate > 12 mesi o rinnovo **l'agenzia l'utilizzatore** dovrà individuare le esigenze/causali fornendole in tempo utile all'agenzia per la stipula del primo contratto/proroga/rinnovo ;
- c) **vantaggio no stop and go (10 o 20 gg) ;**
- d) + 0,5% contribuzione inps per ogni rinnovo (come T.D.)

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

Il limite di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero di somministrazione a termine, non può eccedere complessivamente il 30% (o il diverso limite da CCNL/ CCRL/ CCAL) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori di questi limiti, i somministrati in esubero possono ottenere dal Giudice la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato a carico dell'utilizzatore quindi non a carico della società di somministrazione (art.38 c.2 D.lgs.81/15).

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

Reintrodotta (abrogata nel 2014) la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**, ovvero la somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. L'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sono puniti con ammenda di 20 € per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascuna giornata di somministrazione fraudolenta .

LICENZIAMENTO

Per i lavoratori assunti con le tutele crescenti (assunti dal 7.3.2015), in caso di licenziamento giudicato ingiustificato, **l'indennità massima aumenta da 24 a 36 mensilità e la minima da 4 a 6. Per le imprese sotto i 15 dipendenti il minimo passa da 2 a 3 mensilità, il massimo indennizzo a cui la ditta può essere condannata dal giudice del lavoro resta pari 6 mensilità** *(con almeno 4 anni di anzianità lavorativa)*.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

L'offerta di conciliazione per lavoratori assunti a tempo indeterminato con le tutele crescenti (dal 7.3.15), il datore di lavoro deve prendere a riferimento nuovi limiti minimi e massimi dell'importo di indennità pari all'ultima retribuzione di mensilità globale per ogni anno di servizio in misura non inferiore a 3 (anziché 2) e non superiore a 27 (anziché 18) mensilità; per ogni anno aumenta 1 mese. Per le imprese fino a 15 dipendenti l'importo dell'offerta non potrà essere inferiore a 1,5 (anziché 1) e non superiore a 6 mensilità; per ogni anno aumento di mezzo mese.

ESONERO CONTRIBUTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE



NOVITA'
CONVERSIONE
IN LEGGE

Per favorire l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati, viene concesso l'esonero del 50% sui contributi previdenziali su assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti di giovani under 35 mai stati occupati prima a tempo indeterminato per il biennio 2019-2020 (incentivo analogo a quanto già previsto per il 2018 dalla l. 205/2017).

Per le modalità di fruizione la norma demanda a criteri da definire con apposito decreto del MLPS (entro 60 giorni dal 12.08.2018).

17

PRESTAZIONI OCCASIONALI



NOVITA' CONVERSIONE
IN LEGGE

Vengono introdotte delle modifiche alla disciplina dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 – VOUCHER - inerenti:

- l'aspetto procedurale (es. viene inserito l'obbligo di autocertificazione del prestatore);
- l'ampliamento della possibilità di ricorrere a tali prestazioni per alcune tipologie di imprese operanti nel turismo o nelle strutture ricettive, le quali abbiano un organico fino ad 8 lavoratori (anziché 5) solo per prestazioni rese da soggetti svantaggiati, pensionati o giovani con meno di 25 anni;
- altre marginali migliorie per il settore agricolo.