

**Circolare n°:** 23/2018

**Oggetto:** *Aggiornamento urgente: approvazione definitiva del Decreto Dignità - Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018- contratti a termine e altre novità area lavoro*

**Sommario:** E' stato definitivamente approvato dal Parlamento e convertito in Legge il cd Decreto Dignità, Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018 che prevede, tra l'altro, rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro e la modifica delle indennità in caso di licenziamento illegittimo.

**Contenuto:** \_\_\_\_\_

Si premette che tale Legge di conversione entrerà in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale che si prevede imminente.

Si attende inoltre una Circolare del Ministero del Lavoro che dovrà chiarire i molti dubbi applicativi ancora in essere.

*Di seguito illustriamo perciò le novità più importanti, soprattutto in tema di contratto a termine, anticipando che, dopo la pausa estiva, lo Studio organizzerà un incontro per spiegare più analiticamente i contenuti della norma.*

*In calce alla presente sono riportate per sommi capi le novità fiscali apportate al decreto originario.*

**Indice:** \_\_\_\_\_

- P.1 \_\_\_\_\_ CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
- P.2 \_\_\_\_\_ ESONERO CONTRIBUTIVO PER OCCUPAZIONE GIOVANILE
- P.3 \_\_\_\_\_ SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO
- P.4 \_\_\_\_\_ ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI
- P.5 \_\_\_\_\_ INDENNITA' DI LICENZIAMENTO
- P.6 \_\_\_\_\_ NOVITA' FISCALI

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:

---

### Ambito di applicazione

Le nuove disposizioni si applicano:

- ✓ ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto, quindi dal 14 Luglio 2018;
- ✓ ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi alla data del 31 ottobre 2018.

E' stato inserito infatti un periodo transitorio di applicazione della Legge dal 14 luglio 2018 al 31 ottobre 2018 di cui si dà spiegazione più avanti.

### Durata massima del contratto a termine

La durata massima del contratto a termine, sia con unico contratto sia per sommatoria di più contratti è pari a 24 mesi.

La Legge stabilisce che al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata:

- ✓ **non superiore a 12 mesi**. In tal caso il contratto sarà "a causale", cioè senza motivazione;
- ✓ **non superiore a 24 mesi**, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
  - a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - b. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

N.B: Si sottolinea che tali causali sono difficilmente sostenibili in caso di contenzioso, tranne la causale per sostituzione (esempio sostituzione di maternità, malattia, ecc..).

Inoltre la Legge stabilisce che:

- ✓ 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 può 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.**

Da tale limite sono escluse le attività stagionali così come definite per legge o contratto collettivo.

### 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 per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi*:

- ✓ liberamente nei primi 12 mesi;
- ✓ successivamente, solo in presenza delle suddette esigenze.

### Importante: periodo transitorio

La novità più importante della Legge di conversione è l'introduzione di un " *periodo transitorio per una applicazione graduale della nuova norma*".

In sintesi si prevede che le proroghe e i rinnovi intervenuti nel periodo intercorrente **tra il 14 luglio 2018 e il 31 ottobre** non sottostanno al nuovo regime.

Più precisamente i casi possibili sono:

1. Contratti a termine stipulati prima del 14/7/2018:
  - a. La durata massima è di 36 mesi;
  - b. 5 proroghe possibili senza causali prima del 14/7/2018;
  - c. Rinnovi possibili senza causali prima del 14/7/2018.
2. Contratti a termine stipulati dopo il 14/7/2018:
  - a. La durata massima del primo contratto è di 12 mesi + altri 12 con causali;
  - b. 4 proroghe possibili; senza causale nei primi 12 mesi, con causali nei successivi 12 mesi;
  - c. Rinnovi possibili solo con causali.
3. Periodo transitorio tra il 14/7/2018 e il 31/10/2018:
  - a. La durata massima del primo contratto è di 12 mesi + altri 12 con causali;
  - b. **4 proroghe possibili senza causale (novità);**
  - c. Rinnovi possibili senza causali.

Viene inoltre confermato l'aumento del costo contributivo a carico del datore di lavoro del contratto a termine che viene incrementato di 0,5%.

#### ESONERO CONTRIBUTIVO PER OCCUPAZIONE GIOVANILE:

---

Viene esteso anche per gli anni 2019 e 2020 la possibilità di fruire dell'esonero contributivo per le **assunzioni di soggetti fino a 35 anni di età**, secondo i requisiti già illustrati con precedente circolare:

- ✓ Assunzione di giovani fino ai 35 anni di età con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- ✓ che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

Lo sgravio è pari a un esonero contributivo nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite annuo di 3000 euro.

#### SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO:

---

La Legge di Conversione stabilisce che in caso di utilizzo di lavoro interinale 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.

#### ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI:

---

La Legge di conversione interviene anche sulle prestazioni occasionali (cd "nuovi voucher").

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 determinate condizioni.

## INDENNITA' DI LICENZIAMENTO:

---

Viene incrementata la somma che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al lavoratore in caso di licenziamento considerato illegittimo dal Giudice del Lavoro.

In questi casi 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.

## NOVITA' FISCALI:

---

Vengono rafforzate le misure per arginare le **delocalizzazioni**. Le aziende che hanno ricevuto aiuti di Stato e che trasferiscono fuori dall'Unione Europea le loro attività prima che siano trascorsi 5 anni dalla fine degli investimenti agevolati, saranno applicate sanzioni da 2 a 4 volte il beneficio ricevuto.

Anche l'incentivo andrà restituito, con interessi maggiorati fino a 5 punti percentuali. Il recupero riguarda anche l'iper-ammortamento, a meno che il bene acquistato dall'azienda non sia stato utilizzato all'estero solo temporaneamente.

### Fisco

Tra le misure di semplificazione fiscale si segnalano:

- l'abolizione dello split payment per i professionisti;
- il rinvio dello spesometro per l'invio dei dati del terzo trimestre a febbraio 2019, insieme quindi all'invio dei dati del quarto trimestre;
- la possibilità, estesa a tutto il 2018, per le aziende di compensare i crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni con eventuali debiti iscritti in cartelle esattoriali.

*Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.*

*Cordiali saluti*

**Studio Brunello e Partner**  
**Dr. Domenico Verducci**  
**Consulente del Lavoro**  
**Responsabile Area Lavoro**