

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n. 21

28 Agosto 2018

Sommario

Legge Di Conversione Del Cd. Decreto Dignita'	1
Contratto a tempo determinato (art. 1)	2
Agevolazione contributiva per favorire l'occupazione giovanile (art. 1-bis)	4
Estensione delle prestazioni occasionali (art. 2-bis)	4
Incremento contribuzione contratto a termine (art. 3)	6
Indennità in caso di licenziamento ingiustificato (art. 3)	6

Legge Di Conversione Del Cd. Decreto Dignita'

Legge n. 96/2018 di conversione del Decreto legge n. 87/2018

Il 7 agosto scorso il Parlamento ha approvato in via definitiva il Decreto Legge n. 87/2018 recante misure urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (c.d. Decreto Dignità). La Legge di Conversione **è entrata in vigore il giorno successivo** a quello della sua **pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale**, quindi il 12 agosto 2018

Facendo seguito a quanto preannunciato con il nostro notiziario (Informacoop n. 18/18) si esaminano di seguito le novità più rilevanti per i datori di lavoro pur ricordando che ulteriori elementi di applicazione dovranno derivare dai successivi decreti ministeriali e circolari interpretative.

Contratto a tempo determinato (art. 1)

L'art. 1 della Legge di Conversione introduce 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 **intervvenuti dopo il 31 ottobre 2018**.

Prudenzialmente, si individua il **periodo transitorio** previsto dalla Legge di Conversione, nel periodo intercorrente **tra il 12 agosto e il 31 ottobre 2018**: i rinnovi e le proroghe che verranno sottoscritti in questo periodo, relativi a contratti esistenti prima del 13 luglio, vedranno applicate le regole del Job's Act (D.Lgs. 81/2015): quindi durata complessiva 36 mesi, proroghe e rinnovi senza indicazioni di alcuna causalità, 5 proroghe in totale.

Per il **periodo intercorrente tra il 14 luglio 2018** (periodo di vigenza del DL n. 87/2018) **e la data di entrata in vigore della Legge di Conversione (11 agosto 2018)** i contratti, le proroghe e i rinnovi sottoscritti, saranno soggetti alla disciplina delle causali.

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.

Di seguito proponiamo una tabella riassuntiva

PERIODO SOTTOSCRIZIONE / CASISTICA	Pre DL n. 87/2018 (prima del 14/07/2018)	Post DL n. 87/2018 (dopo il 14/07/2018) – fino al 11 agosto	Dal 12 agosto fino al 31 ottobre 2018	Dopo del 31 ottobre 2018
Stipula contratto	limite massimo di 36 mesi	limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con casuali	limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con casuali	limite massimo del primo contratto 12 mesi + altri 12 con casuali
Proroga contratto	massimo 5 acausali	massimo 4 acausali nei primi 12 mesi, con causali nei successivi 12 mesi	Proroga acausali – n. 5 proroghe – durata 36 mesi	massimo 4 acausali nei primi 12 mesi, con causali nei successivi 12 mesi
Rinnovo contratto	infiniti acausali entro la durata di 36 mesi	infiniti, tutti con causale entro la durata max di 24 mesi	infiniti acausali entro la durata di 36 mesi	infiniti, tutti con causale entro la durata di 24 mesi

L'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto e non più 120 come in precedenza.

Esclusioni dalla norma

La norma sopra esposta non si applica alle seguenti tipologie di rapporti di lavoro:

1. i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 (assunzioni dalle liste di mobilità compatibilmente con la loro progressiva estinzione);
2. i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
3. i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
4. i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
5. i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
6. i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
7. i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Attività stagionali e operai agricoli

Ci preme evidenziare una distinzione significativa:

- a. **la disciplina NON si applica** ai contratti a tempo determinato stipulati per **attività stagionali** come definite dal DPR n. 1575/63 e per le attività stagionali così definite dai CCNL di settore.
Gli operai agricoli a tempo determinato sono esclusi dalla disciplina ai sensi dell'art. 29.c1.lettera b) del D. Lgs. 81/2015.
- b. **La normativa in esame DOVRA' essere applicata e rispettata, invece, per i contratti a termine stipulati per gli operai agricoli delle cooperative di trasformazione ex L.240/84 qualora l'attività svolta non rientri tra quelle elencate nel DPR 1575/1963 né tra quelle indicate come stagionali nel CCNL di riferimento.** In tali casi vige la normativa generale sul tempo determinato prevista per tutte le imprese.

Deroga per le imprese.

La legge di Conversione conferma la possibilità, per le imprese, di derogare ad alcuni limiti posti dalla normativa tramite la stipulazione della contrattazione di secondo livello (ccnl territoriali o aziendali).

Le imprese quindi potranno stabilire limiti diversi sui seguenti argomenti:

1. Aumentare il limite quantitativo massimo di utilizzo dei contratti a termine
2. Stabilire una durata massima del contratto a termine superiore ai 24 mesi

Non è possibile, in sede di contrattazione, invece apportare alcuna modifica alle nuove causali introdotte dalla L. 96/2018.

Agevolazione contributiva per favorire l'occupazione giovanile (art. 1-bis)

La Legge di conversione **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**.

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.

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.

Le norme generali

I contratti di prestazione occasionale, **detti Presto o Cpo**, possono essere utilizzati dai committenti che esercitano attività d'impresa o professionale: ma, in base alla drastica riforma del marzo 2017, hanno forti limiti da rispettare in merito dimensione aziendale, alla retribuzione e alla durata dell'attività lavorativa.

Limiti per il ricorso alle prestazioni occasionali

Devono essere rispettati i seguenti limiti economici, riferiti all'anno di svolgimento della prestazione lavorativa:

- per ciascun lavoratore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, i compensi non possono superare i 5mila euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei lavoratori, i compensi non possono superare i 5mila euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni lavoratore per il medesimo utilizzatore, i compensi non possono superare i 2.500 euro.

Questi importi sono riferiti ai compensi percepiti dal lavoratore, ossia al netto di contributi Inps, premi assicurativi Inail e costi di gestione.

La soglia limite, con riferimento a ciascun utilizzatore riguardo alla totalità dei lavoratori, è calcolata sulla base del 75% dell'importo dei compensi, se il lavoratore appartiene alle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado oppure a un ciclo di studi presso l'università;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni a sostegno del reddito, o del reddito d'inclusione (rei o sia).

Le prestazioni **hanno un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno**; inoltre, devono essere rispettati il riposo giornaliero, le pause e i riposi settimanali secondo le previsioni del decreto sull'orario di lavoro. Le prestazioni devono essere svolte nell'arco di 3 giorni dall'attivazione della prestazione fatto salvo quanto previsto dalle modifiche previste del decreto Dignità che analizzeremo tra poco.

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso (o abbia avuto in corso nei 6 mesi precedenti) un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

La norma generale inoltre **vieta** il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale **ai datori di lavoro che hanno** alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**: il superamento della soglia è da verificare con riferimento al semestre che va dall'8° al 3° mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

È infine **vietato** ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- **nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

Novità: le prestazioni occasionali per le aziende agricole e alberghiere

È possibile attivare un contratto di prestazione occasionale **in agricoltura** e nelle **aziende alberghiere e strutture ricettive in ambito turistico** se il lavoratore appartiene a determinate categorie svantaggiate:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- **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 a sostegno del reddito o del reddito di inclusione (Rei o Sia).

Inoltre nel settore agricolo le prestazioni occasionali sono ammesse solo per coloro che non risultano iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (otd).

La soglia dimensionale all'interno della quale si possono assumere lavoratori con contratti di prestazione occasionale è

- **fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato** per le **aziende agricole**
- **fino a 8 lavoratori a tempo indeterminato** per le **aziende alberghiere** e le **strutture ricettive** che operano in **ambito turistico**

La sostituzione della lettera d) del comma 17 aumenta 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 dovranno 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.

Incremento contribuzione contratto a termine (art. 3)

La Legge di Conversione conferma **l'incremento di 0,5 punti percentuali** del contributo previdenziale in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione: il contributo **non** si applica in caso di **proroghe**.

Il contributo base è pari all'1,4%.

Tale aumento non si applica ai rinnovi dei contratti di lavoro domestico.

Indennità in caso di licenziamento ingiustificato (art. 3)

La Legge di Conversione n. 96/2018 conferma quanto già introdotto dal D.L. 87/2018: **l'indennità** da corrispondere al lavoratore in caso di **licenziamento giudicato illegittimo** passa:

1. da 4 a 6 mensilità, come limite minimo
2. da 24 a 36 mensilità, come limite massimo

Per le imprese non soggetto all'art. 18 della L. 300/1970, per le quali i limiti sono dimezzati, l'indennità passa:

1. da 2 a 3 mensilità, come limite minimo
2. 6 mensilità, come limite massimo.

La Legge n. 96/2018 ha aumentato del 50% gli importi previsti in caso di offerta di conciliazione: l'importo minimo da 2 passa a 3 mensilità e quello massimo da 18 passa a 27.