

Con la pubblicazione sulla G.U. del 11/8/2018 della Legge 96 del 9/8/2018 (in vigore dal 12/8/2018) si è concluso l'iter per la conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 87/18 (cosiddetto Decreto Dignità).

**Tempi determinati** - La durata massima dei contratti a termine passa da 36 mesi a 24 mesi complessivi. Il contratto a tempo determinato potrà essere liberamente stipulato fra le parti per una durata non superiore ai 12 mesi comprese eventuali proroghe. I rinnovi dello stesso contratto dopo i primi 12 mesi saranno possibili esclusivamente in presenza di esigenze temporanee e limitate. Vengono di fatto reintrodotte le **causali** (esigenze estranee all'ordinaria attività aziendale – sostituzione di personale assente – incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria).

È obbligatorio che il contratto sia stipulato con atto scritto (tranne quelli di durata fino a 12 giorni) e che, in tutti i casi in cui venga superata la durata complessiva dei 12 mesi, siano indicate le motivazioni che hanno determinato la proroga (causali).

**La mancata indicazione delle causali comporta che il contratto automaticamente si trasforma in un contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento dei dodici mesi.**

Sono ammesse fino a 4 proroghe (prima erano 5) e ad ogni rinnovo si avrà un aggravio contributivo dello 0.5%.

**I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati prima del 14/7/2018 saranno assoggettati (in materia di rinnovi o proroghe) alle nuove norme a partire dal 1/11/2018. Quindi tutte le operazioni di rinnovo e/o proroghe effettuate sui “vecchi” contratti entro il 31/10/2018 seguiranno le precedenti regole.**

**Contratti in somministrazione** - Il numero massimo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in somministrazione - e non - è fissato al 30% di quelli a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno in cui vengono stipulati i contratti. La disposizione può essere derogata dalla contrattazione collettiva e per le assunzioni di particolari categorie individuate dalla norma. Solo per i contratti a termine in **somministrazione**, non sussiste l'obbligo di interruzione tra un contratto e l'altro (cd. “stop&go”).

Ricordiamo che, al momento di avvio di un rapporto di lavoro in somministrazione (*ex interinale*), è obbligatorio emettere un cedolino che riporta gli estremi del contratto. Quindi, al fine di applicare correttamente la norma e poter effettuare le verifiche di cui sopra, è necessario che le aziende comunichino tempestivamente allo studio di Consulenza del Lavoro l'avvio del contratto.



**Prestazioni occasionali (nuovi voucher)** – Le aziende dei settori agricolo e turistico (aziende alberghiere e strutture ricettive), possono fare ricorso a contratti di prestazione occasionale anche se occupano fino a otto lavoratori subordinati a tempo indeterminato (il limite per gli altri utilizzatori è di cinque). Inoltre viene inserito l'obbligo di comunicare, almeno un'ora prima dell'utilizzo, anche la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione (per i settori agricolo e turistico bisogna indicare anche il monte ore complessivo presunto con riferimento a dieci giornate).

**Assunzione giovani** – Viene prorogata per gli anni 2019 e 2020 l'agevolazione contributiva (50% contributi INPS a carico azienda con un importo annuo massimo di € 3.000,00 e per un triennio) per chi assume a tempo indeterminato lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni e che non sono stati precedentemente occupati a tempo indeterminato.

Questo tipo di agevolazione era già contemplata nella legge di bilancio 2018 (vedasi circolare relativa) ma prevedeva che, a partire dal 2019, il lavoratore assunto non dovesse aver compiuto i 30 anni di età. Si è comunque in attesa dell'emanazione di un decreto ministeriale che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero.

**Licenziamenti illegittimi** – Viene modificato l'importo della indennità da corrispondere al lavoratore nei casi di licenziamento illegittimo. Continueranno ad essere determinate in ragione di 2 mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità (prima erano rispettivamente 4 e 24).



Elaborato da Studio Sarica e Associati

[www.consulentedellavorotorino.it](http://www.consulentedellavorotorino.it)