

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

30 agosto 2018

Alle aziende associate

DECRETO DIGNITA': LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO DOPO LA LEGGE DI CONVERSIONE (LEGGE N.96/2018)

Facciamo seguito alla nostra precedente circolare n. 140 del 16 luglio 2018, per informare che, in data 11 agosto 2018 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 9 Agosto 2018 n. 96, "Conversione in legge, con modificazioni del Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese".

In virtù di quanto sopra, la presente circolare annulla e sostituisce quanto anticipato con la nostra circolare n. 140 sopra richiamata.

Si ricorda che la legge 9 Agosto 2018 n. 96, che si allega alla presente, è entrata in vigore il giorno 12 agosto 2018 (giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale).

La presente circolare intende fornire un quadro d'insieme delle novità giuslavoristiche contenute nel "Decreto Dignità" di maggiore rilevanza per le aziende: seguiranno, a cura della scrivente Associazione, mirati approfondimenti sulle singole tematiche.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Durata

La durata massima del rapporto non può superare i 12 mesi, estendibili a 24 mesi in presenza di una valida "causale"; in caso di violazione del limite di durata, il rapporto di lavoro si convertirà a tempo indeterminato.

Causale

Il contratto a termine può essere stipulato senza motivazione alcuna solo nei primi 12 mesi di contratto, comprensivi anche di eventuali proroghe. Una volta superato il periodo di 12 mesi, il rapporto potrà proseguire solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'azienda;

esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria dell'azienda.

Proroghe e rinnovi

Non sono ammesse più di 4 proroghe del contratto.

www.confimiemilia.it – info@confimiemilia.it

BOLOGNA
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna
Via Pier Paolo Pasolini, 15 - 41123 Modena
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma
Via Gandhi, 16 - 42123 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 0521 1566300 – fax +39 059 894812
Tel +39 0522 1473818 - fax +39 0522 1473871

Le proroghe che determinano il superamento dei 12 mesi di durata complessiva del rapporto di lavoro, sono ammesse solo in presenza della causale (per "proroga" si intende l'estensione senza soluzione di continuità della durata temporale del contratto di lavoro).

In caso invece di rinnovo del contratto la causale va sempre inserita, anche se il rapporto resta complessivamente, come durata, al di sotto dei 12 mesi (per "rinnovo" si intende la stipula di ulteriori contratti, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, rispetto al primo).

Impugnazione del contratto a termine

Il termine per impugnare in via stragiudiziale il contratto a termine passa da 120 giorni a 180 giorni a decorrere dalla data di cessazione del contratto.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO IN SOMMINISTRAZIONE

Il rapporto tra agenzia e lavoratore viene sottoposto alle medesime regole già previste per il contratto a tempo determinato, ad eccezione dell'applicazione degli art. 21 (limitatamente al così detto "stop and go"), art. 23 (limite del 20% di lavoratori a termine) e art. 24 (diritto di precedenza) del D.lgs n. 81/2015.

La causale dovrà essere indicata nel contratto tra agenzia e lavoratore e dovrà essere riferita alle esigenze dell'utilizzatore.

Salva diversa disposizione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23 del D.lgs n. 81/2015 – che prevede la possibilità di stipulare contratti a termine in numero non superiore al 20% dei contratti a tempo indeterminato in essere al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti- il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Viene reintrodotta il reato di somministrazione fraudolenta per chi utilizza il contratto allo scopo di aggirare norme di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore.

TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Viene confermata la tutela solo economica per gli assunti con contratto a tutele crescenti, elevando l'indennità minima e massima spettante al lavoratore licenziato che, per le aziende con più di 15 dipendenti su base locale, passa da 4 a 6 mensilità (nel valore minimo) e da 24 a 36 (nel valore massimo).

Per le aziende che occupano meno di 15 dipendenti viene confermato il tetto massimo della suddetta indennità, (6 mensilità) mentre il suo valore minimo passa da 2 a 3 mensilità.

Contributo aggiuntivo

In casi di rinnovo dei contratti in esame (a tempo determinato diretto e in somministrazione a termine) il contributo dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, destinato al finanziamento della NASPI, è aumentato dello 0,5%.

La suddetta maggiorazione non trova applicazione ai contratti a termine per i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti nonché per lo svolgimento delle attività stagionali ex art. 2, comma 29, lett. B), Legge n. 92 del 2012.

C.d. “DELOCALIZZAZIONI” E AIUTI DI STATO

Le imprese operanti nel territorio nazionale, (anche straniere) che dopo aver beneficiato di aiuti di stato, decidono di delocalizzare l'attività svolta in un Paese extra UE, entro 5 anni dalla conclusione dell'iniziativa agevolata, saranno soggette alla revoca del beneficio e a sanzioni amministrative pecuniarie di valore compreso fra 2 e 4 volte l'importo dell'aiuto fruito.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Ai datori di lavoro privati che, negli anni 2019 e 2020, assumono lavoratori che non hanno compiuto 35 anni è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000,00 su base annua.

L'esonero spetta solo per l'assunzione di lavoratori che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato (anche con altri datori di lavoro).

L'effettivo avvio della fruizione dello sgravio è subordinata alla emanazione di un decreto attuativo del Ministero del Lavoro di concerto col Ministero dell'Economia, che dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge n. 96/2018 e che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero.

DISCIPLINA TRANSITORIA

La precedente normativa (Jobs Act) in materia di contratti flessibili continuerà a trovare applicazione ai contratti in corso al 14 luglio 2018 e alle proroghe e rinnovi dei contratti sottoscritti entro il 31 ottobre 2018.

Data la delicatezza e la complessità del tema della disciplina transitoria (alla quale dedicheremo un prossimo approfondimento) e per l'analisi dei casi concreti che si possono verificare, invitiamo le aziende associate a mettersi in contatto con la nostra Area Lavoro-Relazioni Sindacali.

Allegati:

D.L n. 87/2018 così come modificato dalle disposizioni della legge n. 96/2018.

D.lgs n. 23/2015 così come modificato dalle disposizioni della legge n. 96/2018.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI

Tel. 059-894811 – s.bianchi@confimiemilia.it; f.vecchi@confimiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi
Responsabile
Area Lavoro-Relazioni Sindacali



Ing. Giovanni Gorzanelli
Presidente
Confimi Emilia

