

## LE NOVITA' DEL DECRETO DIGNITA'

Il Senato ha approvato, convertendolo in Legge, il decreto Dignità. In attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (quindi nel momento in cui scriviamo non è ancora in vigore), analizziamo le principali novità che più saranno d'impatto per le Aziende.

<p><b>CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si riduce da 36 a <b>24 mesi la durata massima</b> continuativa dei rapporti di lavoro a termine stipulabili col medesimo datore di lavoro salvo diverse disposizioni del CCNL (la sommatoria comprende tutti i rapporti, anche le proroghe e i contratti in somministrazione).</li><li>• Viene ridotto da 5 a <b>4 il numero massimo di proroghe</b> per il singolo dipendente assunto a termine.</li><li>• Solamente per i primi 12 mesi il contratto può essere <b>acausale</b>. Per durate contrattuali superiori, per i rinnovi e per proroghe che portino la durata complessiva a superare i 12 mesi, il contratto a termine potrà essere stipulato solo per:<ul style="list-style-type: none"><li>– esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</li><li>– esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</li></ul></li><li>• In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni previste dal decreto, (in termini di durata o causalità) le nuove norme dispongono che il contratto <b>si trasforma a tempo indeterminato</b> dalla data di superamento del termine di 12 mesi.</li><li>• Possono essere assunti dipendenti a termine (anche in somministrazione) in numero superiore al <b>30%</b> dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato salvo diverse disposizioni del CCNL.</li><li>• Viene aumentato, da 120 a 180 giorni, il termine per l'eventuale</li></ul>
---	--

	<p>impugnazione del contratto a termine per violazione delle norme sopra esposte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il contributo a carico dei datori di lavoro, per la stipula dei contratti a termine è elevato dal previgente 1,4% al <b>1,9%</b> per ogni rinnovo del contratto.</li> </ul> <p>Queste disposizioni non riguardano colf e badanti.</p> <p>Il decreto dispone un <b>periodo transitorio</b> pertanto la nuova disciplina si applica ai contratti stipulati dopo il 14 Luglio e ai rinnovi e alle proroghe successivi al 31 ottobre 2018.</p>
<b>ESONERO CONTRIBUTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per i datori di lavoro che nel biennio 2019/2020 assumono a tempo indeterminato lavoratori <b>under 35</b> che non abbiano avuto (neanche con altri datori) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato, viene previsto un esonero contributivo.</li> <li>La riduzione contributiva è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL e per malattie professionali, con un massimo di euro 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un massimo di 3 anni.</li> </ul>
<b>LAVORO ACCESSORIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viene esteso l'utilizzo alle <b>aziende alberghiere e alle strutture ricettive</b> (B&amp;B, campeggi, villaggi turistici e case per vacanze) che operano nel turismo ed hanno alle dipendenze fino 8 lavoratori.</li> <li>Resta sempre fermo l'obbligo di <b>comunicazione della prestazione almeno un'ora prima dell'inizio</b>. La novità riguarda la possibilità di comunicare prestazioni per un periodo fino a <b>10 giorni</b> contro gli attuali 3.</li> </ul>
<b>INDENNITÀ LICENZIAMENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In caso di licenziamento illegittimo, aumentano l'indennità minima (da 4 a 6 mensilità) e quella massima (da 24 a 36 mensilità).</li> <li>Anche in caso di conciliazione aumentano l'indennità minima (da 2 a 3 mensilità) e quella massima (da 18 a 27 mensilità).</li> </ul>
<b>CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE</b>	<p>La somministrazione si equipara al contratto a termine limitatamente all'apposizione delle causali dopo i 12 mesi, all'aumento dell'aliquota contributiva a 1,90% per ogni rinnovo e rispetto al tetto massimo del 30% dei contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato.</p>

Ci sono **due questioni a cui porre particolare attenzione**: le causali e il periodo transitorio.

In merito alle **causali** previste dalla nuova formulazione del Decreto, è evidente come la loro interpretazione non sia oggettiva e dunque darà luogo a materia di contenzioso.

Circa i contratti in scadenza invece, sarà nostra premura informarvi sul possibile regime da applicare. L'inserimento del **periodo transitorio** infatti, fa sì che un contratto a termine possa ricadere alle "regole" di uno dei quattro regimi possibili [contratto stipulato prima del 14 Luglio, contratto stipulato dopo il 14 Luglio ma prima della conversione in Legge del Decreto, contratto stipulato dopo la conversione in Legge nel periodo transitorio, contratto stipulato dopo il 31/10 al termine del periodo transitorio].

*Data la novità e la complessità della materia, vi informeremo tempestivamente circa le prossime interpretazioni normative che - ci auspichiamo - il legislatore provvederà a divulgare.*

TANTE ALTRE NEWS  
E  
APPROFONDIMENTI INTERESSANTI  
SUL NOSTRO SITO  
[www.pierlucaeassociati.it](http://www.pierlucaeassociati.it)