



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

CIRCOLARE N. 19/2018

[Settembre 2018]

DECRETO DIGNITA'

(L. 96 del 09.08.2018 - G.U. n. 186 del 12.08.2018)



Nella Gazzetta Ufficiale dello scorso 12 agosto è stata pubblicata la L. 96/2018 di conversione del c.d. Decreto Dignità (D.L. 87/2018) nel quale sono contenute misure: a contrasto del precariato e della delocalizzazione delle imprese, in materia di semplificazione fiscale e a tutela del consumatore attraverso l'introduzione del divieto di pubblicità per giochi e scommesse.

Di seguito evidenziamo, in attesa delle dovute circolari esplicative, le novità in tema di rapporto di lavoro:

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE: per i contratti di lavoro a tempo determinato, sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del presente decreto (12.08.2018) e per i contratti di lavoro a tempo determinato rinnovati o prorogati successivamente alla data del 31 ottobre 2018, la durata massima complessiva del contratto passa da 36 a 24 mesi, il numero di proroghe da 5 a 4 e il contributo addizionale dell'1,4% è aumentato, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico, dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo.

Infine, il termine iniziale non potrà avere durata superiore a 12 mesi e, qualora a seguito di proroghe venga superato questo limite, sarà necessaria la presenza e l'indicazione di specifiche condizioni a) temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure b) sostitutive, oppure c) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

Restano esclusi i contratti per attività stagionali i quali, pertanto, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle suddette causali.

Le condizioni di cui sopra saranno necessarie anche a seguito di rinnovo (indipendentemente dal raggiungimento o meno della soglia dei 12 mesi).

L'assenza delle causali, ove richieste, comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi in caso di proroghe ovvero immediatamente in caso di rinnovo.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il preesistente limite del 20% (salvo diversa disposizione del contratto collettivo) per la stipula di contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti complessivamente con contratto a tempo determinato e 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 eguale o superiore a 0,5; nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro).

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi della normativa vigente.

Somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

TUTELE CRESCENTI: l'indennità prevista in caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore a tempo indeterminato soggetto al regime delle tutele crescenti viene elevata passando da un minimo di 6 mensilità (in precedenza 4) ad un massimo di 36 mensilità (in precedenza 24).

PRESTAZIONI OCCASIONALI: le aziende alberghiere e le strutture ricettive che hanno alle dipendenze fino a 8 lavoratori (invece che 5, limite previsto per la generalità dei datori di lavoro) possono utilizzare le prestazioni occasionali (c.d. voucher) nei confronti dei seguenti soggetti:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque 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;
- c) persone disoccupate;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito

Restiamo a disposizione e cogliamo l'occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE

Sassuolo, li 14.09.2018

All'interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l'archivio delle ns. circolari.

