

La nuova disciplina del contratto a termine



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Riferimenti normativi

Modifiche agli artt. 19, 21, 28 e 29 del [D.Lgs.81/2015](#) dopo la Legge 96/2018

Art.19 – Apposizione del termine e durata massima

Art.21 – Proroghe e rinnovi

Art.28 – Decadenza e tutele

Art.29 – Esclusioni e discipline specifiche

La nuova normativa si applica ai [contratti 'attivati' dal 14 luglio 2018](#) e per le [proroghe ed i rinnovi](#) -relativi a contratti precedenti- a partire [dal 1 novembre 2018](#)

Art.19 – Apposizione del termine e durata massima

Termine di durata non superiore a **12 mesi**

Eventuale limite di **24 mesi** solo con almeno una delle seguenti **condizioni**:

- **Esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività**
(es: introduzione in via sperimentale di una linea diversa dei prodotti normalmente realizzati)
- **Esigenze di sostituzione di altri lavoratori**
- **Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**
(es: necessità improvvisa di ristrutturazione del magazzino e esigenza di vendita dello stock contenuto)

Alcuni suggerimenti:

- *Nel contratto non si deve riprodurre il testo della descrizione normativa, la mancata specificazione del contenuto oggettivo implica la «genericità» della esigenza e la probabile applicazione del regime sanzionatorio*
- *Non è sufficiente inserire una descrizione formalmente corretta nel contratto, ma si dovrà poter dimostrare – in caso di contenzioso – l'esistenza concreta della esigenza descritta*
- *In caso di esigenze sostitutive, oltre ad indicare il nominativo (o i nominativi) del personale assente, indicare la scadenza prevista se nota*

Art.19 – Apposizione del termine e durata massima

Durata complessiva:

Rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi

tra lo stesso **lavoratore** e **datore di lavoro**

per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**

Massimo
24 mesi



N.B. anche nell'ambito di **rapporti di somministrazione** di lavoro a tempo determinato

Si devono considerare «periodi di missione» aventi oggetto mansioni di pari livello e categoria legale

Art.19 – Apposizione del termine e durata massima

Esclusioni:

- Disposizioni dei Contratti Collettivi
- Attività stagionali:
 - Individuate da DPR 1525/1963 fino ad emanazione apposito Decreto Ministero del Lavoro
 - Individuate dai Contratti Collettivi



Mancato rinvio alla contrattazione collettiva di poter introdurre causali/esigenze specifiche per il settore a giustificazione del contratto a termine

Sanzioni:

- ✓ Trasformazione a tempo indeterminato dalla data del superamento dei 12 mesi - in assenza delle specifiche condizioni
- ✓ Trasformazione a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 24 mesi

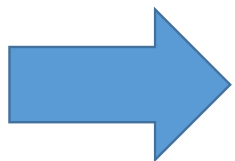
Art.19 – Apposizione del termine e durata massima

Atto scritto:

- contenente il termine
- contenente la specificazione delle esigenze
- da consegnare entro 5 giorni lavorativi al lavoratore

Esclusioni:

- rapporti di lavoro durata fino a 12 giorni



In caso di RINNOVO le esigenze vanno dettagliate anche se i diversi rapporti di lavoro non hanno superato i 12 mesi complessivi

In caso di PROROGA dello stesso rapporto le esigenze vanno dettagliate oltre il limite di 12 mesi

Art.21 – Proroghe e Rinnovi

Proroga

- Senza specificare le condizioni entro i primi 12 mesi
- In presenza di condizioni dell'art.19 co.1 se il rapporto supera i 12 mesi
- Limite 4 proroghe nei 24 mesi

Esclusioni:

contratti per attività stagionali individuate da CC o da decreto

Sanzioni:

trasformazione a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5°
proroga

Art.21 – Proroghe e Rinnovi

Rinnovo

(nuovo contratto tra gli stessi soggetti per mansioni pari livello e categoria legale):

- Senza limiti di numerosità ma sempre contenute le condizioni dell'art.19 co.1

Esclusioni:

contratti per attività stagionali individuate da CC o da decreto

Sanzioni:

trasformazione a tempo indeterminato

Modifica all'art.2 co.28 L.92/2012

Contributo addizionale sui contratti a termine pari ad 1,4 %

“Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun **rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in **regime di somministrazione.**”

Art.28 – Decadenza e tutele

Il termine per l'impugnazione del contratto diventa pari a **180 giorni** dalla data di cessazione

Art.29 Esclusioni e specifiche

Aggiunti i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (specifica normativa, art. 17 L.84/1994)

Il regime transitorio dei
contratti a termine



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Entrata in vigore del decreto legge e della legge di conversione

- Data di entrata in vigore del Decreto legge 87/2018: 14 luglio 2018 (G.U. n. 161 del 13 luglio 2018)
- Data di entrata in vigore della legge di conversione 96/2018: 12 agosto 2018 (G.U. n. 185 dell'11 agosto 2018)

Differenti regolamentazioni dei contratti a termine

In un periodo di tempo di circa 4 mesi coesistono contemporaneamente 4 regimi differenti:

1. Contratti a termine stipulati entro il 13 luglio 2018
2. Contratti a termine stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018
3. Contratti a termine rinnovati o prorogati nell'arco di tempo tra il 12 agosto e il 31 ottobre 2018
4. Contratti a termine stipulati a partire dal 1° novembre 2018

Contratti stipulati prima del 13 luglio 2018

Applicazione delle vecchie regole (D.lgs 81 prima della modifica apportata dal decreto «Dignità»):

1. Durata massima 36 mesi o diverso periodo stabilito dalla contrattazione collettiva
2. Numero massimo di proroghe pari a 5
3. Contratti senza obbligo di inserire la ragione giustificatrice (cosiddetta «causale»)

Contratti stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018

Applicazione delle condizioni previste dal DL 87, ossia:

1. In caso di primo contratto a termine con durata massima fino a 12 mesi, non c'è obbligo di inserire la causale.
2. In caso di durata superiore – fino al limite massimo di 24 mesi – raggiungibile con un unico contratto o per effetto di proroghe, è necessario inserire la causale.
3. Le proroghe possono arrivare ad un massimo di 4.
4. Se si tratta di un rinnovo tra le stesse parti, per mansioni di pari livello e categoria legale, è necessario inserire la causale, anche se la durata tra primo contratto e rinnovo sia inferiore a 12 mesi.

Contratti prorogati o rinnovati tra il 12 agosto e il 31 ottobre 2018

Introduzione, con la legge di conversione, del regime transitorio:

1. Applicazione della vecchia normativa per le proroghe e i rinnovi di contratti stipulati ex novo prima del 14 luglio 2018
2. Applicazione della nuova normativa quando il primo contratto a termine è stato stipulato dal 14 luglio 2018

Contratti stipulati dal 1° novembre 2018

Piena applicazione della nuova normativa:

1. Il primo contratto a termine stipulato fino a 12 mesi non prevede l'obbligo della causale
2. Se un contratto a termine viene stipulato per un periodo inferiore a 12 mesi e viene prorogato entro tale soglia non c'è obbligo di inserire la ragione giustificatrice (causale)
3. In caso di rinnovo c'è sempre l'obbligo di inserire la causale, anche se tale contratto, sommato al precedente, non arriva a 12 mesi
4. Se il contratto a termine supera i 12 mesi e non ha la causale si trasforma a tempo indeterminato a partire dal giorno successivo al superamento di tale termine
5. Le proroghe, nell'arco complessivo dei 24 mesi (comprensivi anche dei periodi di somministrazione), possono essere al massimo 4

Alcuni dati

Osservatorio sul Precariato INPS

- Nel mese di luglio 2018 le assunzioni a termine hanno registrato una flessione rispetto a quelle di luglio 2017 con più di 27.000 assunzioni in meno
- La comparazione fra gli altri precedenti mesi ha invece fatto registrare un saldo positivo nel 2018 rispetto al 2017 in tutti i mesi da gennaio a giugno
- Le assunzioni a tempo indeterminato hanno fatto registrare nel mese di luglio 2018 rispetto al mese di luglio 2017 un saldo negativo di quasi 10.000 assunzioni in merito

Somministrazione



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Riferimenti normativi

Modifiche agli artt. 31, 34 ed aggiunta dell'art 38 bis del [D.Lgs.81/2015](#) dopo la Legge 96/2018

Art.31 – Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

Art.34– Disciplina dei rapporti di lavoro

Art.38 bis – Somministrazione fraudolenta

La nuova normativa si applica ai [contratti stipulati dal 12 agosto 2018](#) (il decreto Dignità regolamentava i contratti di somministrazione, ma in modo difforme rispetto a quanto previsto dalla Legge di conversione) - non si applica il regime transitorio : dubbio sulla «cumulabilità» dei contratti di somministrazione anteriori a questa data ai fini del computo dei 24 mesi massimi.

Art 34 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

La legge di conversione del D.L 87/2018 interviene sul 2° comma dell'art 34 del D.Lgs 81/2015 :

*« In caso di assunzione **a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli artt 21 comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto può in ogni caso essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore»*

La disciplina della somministrazione a tempo determinato viene pertanto parificata (salvo alcune eccezioni che si esamineranno) all'attuale disciplina del rapporto a tempo determinato:

- *Obbligo della causale per i contratti di durata superiore ai 12 mesi ;*
- *Obbligo di causale a partire dal primo rinnovo anche se inferiore a 12 mesi:*
- *In entrambi i casi la causale deve essere verificata in capo all'azienda utilizzatrice e non in capo all'agenzia di somministrazione;*
- *Limite generale che fissa in 24 mesi la durata del singolo contratto a termine;*
- *Limite riferito alla durata complessiva del rapporto tra agenzia e lavoratori pari a 24 mesi complessivi in presenza di più contratti a termine instaurati tra le parti purchè riferito alle mansioni di pari livello e categoria con riferimento all'impresa utilizzatrice;*
- *Per quanto riguarda i limiti di durata sia in senso migliorativo, sia in senso peggiorativo sono fatte salve diverse previsioni dei CCNL applicati dalle aziende utilizzatrici;*

Obbligo di causale in capo all'utilizzatore

Le causali devono essere riferite all'impresa utilizzatrice; Ciò significa che il contratto stipulato tra l'agenzia ed il dipendente dovrà indicare **le esigenze del soggetto terzo (utilizzatore)**.

- Esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività
(es: *introduzione in via sperimentale di una linea diversa dei prodotti normalmente realizzati*)
- Esigenze di sostituzione di altri lavoratori
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria
(es: *necessità improvvisa di ristrutturazione del magazzino e esigenza di vendita dello stock contenuto*)

Durata complessiva di 24 mesi tra contratti a termine diretti e somministrazione?

Art 19 comma 2 del D.Lgs 81/2015, come modificato dalla L.96/2018, recita:

« Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali la durata dei contratti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.....»

Dal dettato normativo si evince che per il datore di lavoro/utilizzatore dello stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria il limite massimo di 24 mesi sia invalicabile, sia che si alternino periodi di contratti a termine diretti e periodi di somministrazione, sia che si esauriscano tutti i 24 mesi ricorrendo una delle tipologie contrattuali.

Esclusioni della normativa del contratto a termine

Non si applicano alla somministrazione le seguenti norme relative alla disciplina del contratto a termine:

- Non si applica lo «stop and go», cioè interruzione di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine ed il successivo, rispettivamente nel caso in cui il contratto cessante abbia avuto durata inferiore o superiore ai 6 mesi;
- Per l'agenzia di somministrazione non vi sono limiti di contingentamento rispetto alle assunzioni da parte della stessa dei lavoratori somministrati;
- Non si applica il diritto di precedenza;

Art 31 comma 2 – Somministrazione a tempo determinato limiti di contingentamento

Viene introdotto un nuovo limite massimo di somministrati:

« Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite di cui all'art 23 (limite massimo del 20% dei contratti a termine), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento al decimale all'unità superiore se sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività in corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. »

Pertanto, fermo restando che i lavoratori a tempo determinato assunti direttamente dal datore di lavoro/utilizzatore non possono superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato (**salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva**), il limite complessivo dei lavoratori assunti mediante contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare **il 30% degli stessi lavoratori a tempo indeterminato**.

Quindi, salva diversa previsione dei contratti collettivi, l'impresa non può avere in forza contemporaneamente:

- **Più del 20% dei lavoratori a tempo determinato;**
- **Più del 30% dei lavoratori assunti con contratto a termine diretto e somministrati**

Come per il passato è in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato (**dette esenzioni riguardano solo la somministrazione a tempo determinato e non il contratto a termine diretto**) che riguarda:

- Lavoratori in mobilità;
- Soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati così individuati:
 - 1) Non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - 2) Avere un'età compresa tra i 15 ed i 24 anni;
 - 3) Non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale, o avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - 4) Avere superato i 50 anni di età;
 - 5) Essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo e donna;
 - 6) Appartenere ad una minoranza etnica di uno stato membro;
 - 7) Essere un lavoratore privo da almeno 24 mesi di un lavoro regolarmente retribuito o da almeno 12 mesi se svantaggiato.

Contributo addizionale: modifica all'art 2 comma 28 della L 92/2012

Contributo addizionale sui contratti a termine pari all'1,4%

Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, **anche in regime di somministrazione.**

Regime sanzionatorio

La violazione dei limiti percentuali di cui all'art 31, commi 1 e 2 (contingentamento del 30% massimo, comprensivo anche dei contratti a tempo determinato) comporta nei confronti dell'utilizzatore la sanzione amministrativa da 250 euro a 1.250 euro (art. 40, comma 1)

In caso di superamento di tali limiti, il lavoratore somministrato può chiedere, ai sensi dell'art. 38, comma 2, la costituzione diretta del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.

Art 38 bis - Somministrazione fraudolenta

La Legge 96/2018 ha reintrodotto nell'ordinamento la fattispecie della somministrazione fraudolenta - ossia l'ipotesi in cui la somministrazione sia posta in essere con la finalità di eludere le norme inderogabili di legge o di contratto collettivo.

Il reato di somministrazione fraudolenta ha come sanzione un'ammenda pari a Euro 20,00 per ogni giorno di lavoro e per ogni lavoratore coinvolto e si applica sia all'utilizzatore che all'agenzia di somministrazione

Esonero contributivo



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Art 1 – bis del D.L 87/2018 Art.21 – convertito nella L 96/2108

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile per gli anni 2019-2020 viene rafforzato il parziale esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori che non hanno compiuto 35 anni di età.

Si ricorda che il beneficio per i giovani fino ai 35 anni d'età era previsto dalla Legge di Bilancio 2018 solo per l'anno 2018, mentre dal 2019 l'età scende a 29 anni e 364 giorni.

Tuttavia, per fruire di detto innalzamento dell'età negli anni 2019-2020 occorre attendere un decreto Ministeriale attuativo.

In attesa del decreto ministeriale:

L'impianto base del nuovo esonero ricalca in linea di massima quello introdotto dalla Legge di bilancio sopra citata, anche se vi sono alcune differenze. Il decreto ministeriale attuativo dovrà comunque coordinare le due norme in quanto il nuovo intervento legislativo non ha modificato la L. 205/2017, ma regola autonomamente l'esonero e le due discipline devono convivere.

In particolare si segnalano alcune differenze rispetto alla Legge di Bilancio 2018 che dovranno essere chiarite:

- Contratto a tutele crescenti : diversamente dalla legge di bilancio 2018 la norma fa espressamente riferimento al contratto di lavoro a tutele crescenti. Secondo alcune interpretazioni la dicitura andrebbe intesa in senso atecnico.
- Non vi è riferimento alla fruibilità dell'incentivo in caso di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, né alla portabilità dell'incentivo.
- Non vengono menzionate le condizioni di accesso e decadenza previste nei commi 104 e 105 dell'art 1 della Legge di Bilancio 2018. Pertanto non si applicherebbe la condizione relativa ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva....

Prestazioni Occasionali



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Riferimenti normativi

Si ricorda che la prestazione di lavoro occasionale accessorio è stata introdotta dall'art 54 bis, Legge 21 giugno 2017, n° 96, Legge di conversione del Decreto Legge 24 aprile 2017, n° 50.

Le prestazioni di lavoro occasionale sono strumenti che possono essere utilizzati da soggetti che vogliono intraprendere attività lavorative in modo sporadico e saltuario, ma sono vincolate da limiti molto stringenti.

Detta tipologia contrattuale è rivolta: ai professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni o altri enti di natura privata, pubbliche amministrazioni. Sono quindi compresi a titolo esemplificativo, tutti i datori di lavoro con **non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato**, le onlus e le associazioni.

Autocertificazione della propria condizione

La Legge di conversione introduce una prima novità sull'autocertificazione della condizione soggettiva del prestatore di lavoro assunto.

Sulla base delle previsioni del comma 1 dell'art 54 bis del D.L. 50/2017, le prestazioni occasionali devono rispettare i seguenti limiti economici tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- 1) Per ciascun prestatore: con riferimento alla totalità degli utilizzatori i compensi non possono essere complessivamente superiori a 5.000 euro;
- 2) Per ciascun utilizzatore: con riferimento alla totalità dei prestatori i compensi non possono essere complessivamente superiori a 5.000 euro;
- 3) Per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore di lavoro in favore del medesimo utilizzatore a compensi di importo non superiore a 2.500 Euro.

Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo sopra descritti **con riguardo alla totalità degli utilizzatori , per alcune categorie di prestatori** la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo. Si fa riferimento ai seguenti soggetti:

- 1) Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- 2) Giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico o all'Università;
- 3) Persone disoccupate ai sensi dell'art 19 D.L.150/2015;
- 4) Percettori di prestazioni integrative del salario del reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per tali soggetti i compensi di prestazione occasionale sono computati in capo agli utilizzatori in misura pari al 75% dell'importo percepito.

Pertanto in questi casi l'utilizzatore, ai fini del conteggio massimo dei 5.000 Euro dagli stessi percepiti nell'anno civile, dovrà calcolare il 75%.

La Legge di conversione del Decreto Dignità prevede che detti soggetti debbano, all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica predisposta dall'Inps, **obbligatoriamente autocertificare la propria condizione (ad esempio studente, pensionato etc.)**

Settore agricolo

Altra novità riguarda il settore agricolo.

Nel settore agricolo il ricorso alla prestazione occasionale è limitata solo ai soggetti qui di seguito elencati:

- 1) Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- 2) Giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico o all'Università;
- 3) Persone disoccupate ai sensi dell'art 19 D.L.150/2015;
- 4) Percettori di prestazioni integrative del salario del reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Detti soggetti non devono essere iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli operai a tempo determinato: OTD

Con la Legge 96/2018 viene aggiunto all'art 54 il comma 8 bis che stabilisce che, per le prestazioni rese a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare nella piattaforma informatica di non essere iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Turismo e pubblici esercizi

La maggiore novità riguarda le strutture alberghiere, e pubblici esercizi.

Rimangono confermati i divieti di prestazioni di ricorso alle prestazioni occasionali indicate al comma 14 dell'art 54, con un ampliamento per l'utilizzo del lavoro accessorio nel settore del turismo e pubblici esercizi, più precisamente il lavoro accessorio è vietato:

- 1) Da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato , **ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo ...e che hanno alle proprie dipendenze fino ad 8 lavoratori;**
- 2) Da parte delle imprese del settore agricolo salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purchè non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- 3) Da parte delle imprese dell'edilizia ed attività affini;
- 4) Nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;

Arco temporale della prestazione

Altra novità riguarda invece riguarda le strutture alberghiere, pubblici esercizi e settore agricolo.

Per quanto riguarda gli obblighi di comunicazione dell'inizio della prestazione alla piattaforma informatica Inps gli stessi rimangono invariati:

- Almeno 60 minuti prima della prestazione con indicazione dei dati anagrafici, luogo, oggetto della prestazione, compenso ;

La Legge di conversione del decreto dignità, per le imprese agricole, aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore del turismo, amplia l'arco temporale cui riferire la prestazione che passa da 3 giorni a 10 giorni.

Rimangono confermate tutte le altre disposizioni.

Pagamento al prestatore

Viene aggiunta un'ultima novità relativa alla modalità di pagamento della prestazione di lavoro accessorio:

«A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata tramite qualsiasi sportello postale...»

Sanzioni

Viene inoltre rivisto il regime sanzionatorio:

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione a carico degli utilizzatori ovvero di uno dei divieti di instaurazione del rapporto , si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 Euro a Euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, **salvo (norma introdotta dalla L. 96/2018) che la violazione (relativa al divieto di instaurazione del rapporto) da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica Inps dai prestatori interessati.**

**Indennità per
licenziamento
ingiustificato
offerta conciliativa**



**FEDERCOOP
ROMAGNA**
SERVIZI ALLE IMPRESE

Indennità per licenziamento ingiustificato

Dal 14 Luglio 2018, l'art 3 della L 96/2018 ha modificato i limiti minimi e massimi della misura dell'indennità dovuta al lavoratore **in caso di licenziamento illegittimo nell'ambito del regime delle tutele crescenti**, modificando l'art 3 comma 1 del D.Lgs 23/2015: la disciplina in esame trova applicazione per tutti i datori di lavoro che raggiungano il limite occupazionale di applicazione dell'art 18 della L. 300/70 e che abbiano effettuato assunzioni a decorrere dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del D.Ls 23/2015).

Si ricorda che sono esclusi dalla normativa oltre ai dirigenti anche i lavoratori a tempo determinato.

Datori di lavoro che rientrano nell'art 18 L 300/70

«datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze piu' di quindici lavoratori o piu' di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonche' al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa piu' di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unita' produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa piu' di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unita' lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie»

Indennità per licenziamento ingiustificato

Il D.Lgs 23/2015 art 3 comma 1 secondo la nuova formulazione prevede che a decorrere dal **14 luglio 2018** :

Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura **comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità** (prima erano definite in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24)

Detta indennità ha natura risarcitoria e va calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tale incremento va necessariamente correlato anche con l'art 9 del D.Lgs. 23/2015 che fa riferimento ai datori di lavoro che non raggiungono i limiti dimensionali previsti dai commi 8 e 9 , art 18, della L. 300/1970 per i quali, **a partire dal 14 luglio 2018**, con riferimento ai i lavoratori assunti o trasformati a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, si applica l'indennità risarcitoria che va da un minimo di **3 mensilità fino ad un massimo di 6 mensilità** (prima era da 1,5 mensilità a 6)

Licenziamenti collettivi

Il D.Lgs 23/2015 art 10 prevede l'applicazione, in caso di violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi, dell'art 3 comma 1 della stessa legge così come modificata dalla Legge di conversione del Decreto Dignità: pertanto anche in questo caso scatterà un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità con un **minimo di 6 ed un massimo di 36.**

Offerta conciliativa

Con tale istituto è data facoltà al lavoratore, assunto successivamente all'entrata in vigore del D-Lgs 23/2015, di attivare un'apposita procedura davanti alle sedi abilitate a convalidare le rinunce e le transazioni in materia di lavoro, ossia le ITL, le sedi sindacali e le Commissioni di certificazione.

Si sottolinea come questa facoltà rimane esperibile esclusivamente fino a quando non è scaduto il termine per impugnare in via stragiudiziale il licenziamento (60 giorni).

A decorrere dal 14 luglio 2018, in caso di ricorso alla conciliazione, ai sensi di quanto previsto dalla disciplina della L.96/2018, a decorrere dal 14 luglio 2018, al lavoratore sarà riconosciuta una somma pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio con un **minimo di 3 mensilità ed un massimo di 27 - con un limite di 1,5 mensilità ed un massimo di 6 per le aziende sotto i 15 dipendenti-** (per le aziende sopra i 15 dipendenti prima l'offerta era da un minimo di 2 ad un massimo di 18).

Il contratto di prossimità



FEDERCOOP
ROMAGNA
SERVIZI ALLE IMPRESE

Riferimenti normativi

Il **contratto di prossimità** è stato introdotto dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011, conv. in legge n. 148/2011,



è stato **concepito** come **strumento** per **adattare** gli **istituti normativi e contrattuali** alle specifiche **esigenze delle singole aziende**, consentendo alle stesse di **"infrangere"**, pur **entro certi limiti**, il **principio cardine della norma di legge inderogabile e del perimetro fissato dai CCNL.**

Non trova applicazione il criterio della gerarchia fra livelli contrattuali

Nell'ambito dell'ordinamento intersindacale, a partire dal Protocollo del 23 luglio 1993, la ripartizione di competenze tra contratto nazionale e la contrattazione decentrata, è sempre stata improntata alla centralità del CCNL ed alla funzione integrativa della seconda, la cui area di intervento è stata sempre definita in termini di delega.

L'art. 8 della legge 148/2011 rivoluziona il sistema delle fonti del diritto del lavoro: i *contratti collettivi aziendali o territoriali*, sottoscritti soltanto da alcuni soggetti sindacali, possono,

in relazione a determinate materie



avere efficacia derogativa generale della legge e del CCNL.

Cambiamento importante :

- *amplia i poteri dell'autonomia collettiva a livello decentrato,*
- *introduce sostanzialmente un principio di fungibilità tra legge e contratto collettivo*

Il **contratto di prossimità** diventa fonte che prevale sulla legge e sui Ccnl,
a condizione che sussistano
4 specifici presupposti di liceità.

Presupposti di liceità

La contrattazione di prossimità ex art. 8, legge n. 148/2011 soggiace ai seguenti 4 presupposti:

- 1.Requisiti soggettivi:** relativi alle OO.SS. legittimate a stipulare i contratti
- 2.Requisiti oggettivi:** relativi a ambiti e materie predeterminate
- 3.Finalità:** i “*vincoli di scopo*”, obiettivi convenuti dai soggetti stipulanti
- 4.Limiti ordinamentali:** vincoli costituzionali e sovra-nazionali

1. Requisiti soggettivi

I contratti collettivi di prossimità sono sottoscritti *“a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l’Accordo interconfederale del 28 giugno 2011”*.

La norma rinvia ai criteri di accertamento di rappresentatività di cui all’Accordo 28 giugno 2, affidati al CNEL, tramite dati raccolti dall’INPS, ad oggi non disponibili.

1. Requisiti soggettivi

Nell'attesa dei dati ufficiali – continueranno a valere gli **indici presuntivi di maggiore rappresentatività** comparata elaborati dalla prassi interpretativa amministrativa e giurisprudenziale.

Riferimento al CCNL applicato in azienda e alle categorie firmatarie

Il contratto di prossimità avrà **efficacia generalizzata** per tutti i lavoratori appartenenti all'impresa cui esso si applica.

Non occorre che firmino tutte le sigle sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Requisiti oggettivi

Gli accordi aziendali o territoriali di prossimità possono avere ad oggetto le MATERIE elencate dall'art. 8, L. n. 148/2011.

Le MATERIE nelle quali può essere esercitata la contrattazione collettiva in deroga sono molto ampie ed attengono in generale alla

ORGANIZZAZIONE del LAVORO e della PRODUZIONE

Materie inerenti:

- a) agli **impianti audiovisivi** e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle **mansioni del lavoratore**, alla **classificazione** e **inquadramento** del personale;
- c) ai **contratti a termine**, ai **contratti a orario ridotto**, modulato o flessibile, al regime della **solidarietà negli appalti** e ai casi di ricorso alla **somministrazione di lavoro**;



In questo ambito possibilità di ampliare e/o modificare le causali previste dal nuovo art. 19 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018, o la durata del contratto a termine senza la causale.

Materie inerenti:

.....

d) alla **disciplina dell'orario di lavoro**;

e) alle **modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla **trasformazione e conversione dei contratti di lavoro** e alle **conseguenze del recesso** dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento

3. Finalità: obiettivi convenuti dai soggetti stipulanti

VINCOLI DI SCOPO DELLA DEROGA

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti e avvio di nuove attività

4. Limiti ordinamentali: vincoli costituzionali e sovra-nazionali

«Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro».

Direttiva comunitaria sui contratti a tempo determinato n.1999 -70

Sul versante retributivo (e contributivo):

contributi previdenziali dovuti

Su questo punto, resta fermo che – in virtù dell'art. 1, c. 1, D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito dalla L. 7.12.1989, n. 389 – nell'ipotesi in cui i contratti di prossimità prevedano delle **retribuzioni inferiori** a quelle previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, i contributi dovranno essere comunque calcolati su queste ultime.

Min. Lav., Interpello n. 8/2016

Sul versante retributivo (e contributivo):

accesso ai benefici normativi e contributivi

il Ministero è apparso più permissivo:

«I contratti di prossimità che realizzino un peggioramento anche significativo delle condizioni normative e retributive fissate dal Ccnl – proprio perché in attuazione di una delega di legge ed in quanto siglati da OO.SS. dotate del requisito della maggiore rappresentatività comparativa – non precludono l'accesso ai benefici normativi e contributivi, se siglati nel rispetto dei limiti costituzionali e dei requisiti statuti dall'art. 8, della Legge n. 148/2011.

Min. Lav., Interpello n. 8/2016