

Informativa 29/2018

5 settembre 2018

LEGGE 96/2018 **di conversione del Decreto Dignità** **LE NOVITÀ IN SINTESI**

D.L. n. 87 del 12/07/2018 convertito in Legge n. 96 del 9/08/2018 su GU n. 186 del 11/08/2018

Il Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87 recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, meglio noto come Decreto Dignità, è entrato in vigore il 14 luglio 2018 ed è stato convertito, con modifiche, nella Legge 96 del 9 agosto 2018 entrata in vigore il 12 agosto 2018.

Queste le principali novità di interesse dei datori di lavoro

⇒ Contratto a termine

Ad oggi, questo istituto soggiace a due diverse normative a seconda della data di instaurazione del rapporto:

a) Jobs Act cioè Decreto Legislativo 81/2015 “Codice dei Contratti”

b) Legge 96 di conversione del Decreto Dignità.

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 81/2015, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, senza causale. All'interno del termine di massimo di 36 mesi sono ammesse 5 proroghe.

Con il Decreto Dignità è stato introdotto una nuova disciplina ai contratti a tempo determinato più restrittiva rispetto a quella contenuta nel Jobs Act. Sono reintrodotte le causali e sono ridotte a 4 le proroghe ammesse.

Il D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) prevedeva infatti che al contratto di lavoro subordinato potesse essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche a seguito di proroghe e rinnovi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- I. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- II. esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- III. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La Legge 96 di conversione del Decreto Dignità introduce un periodo transitorio per l'applicazione della nuova normativa per i contratti a termine stipulati ante 14 luglio 2018 e prorogati nel periodo 14 luglio – 31 ottobre 2018.

In sintesi le novità:

- ❑ riduzione della durata massima del rapporto: da 36 a 24 mesi;
- ❑ riduzione del numero di proroghe ammesse: da 5 a 4;
- ❑ introduzione delle causali a sostegno del termine
- ❑ modifica della sanzione per le proroghe oltre i 12 mesi senza causale: in questi casi i contratti si considereranno trasformati dalla data di superamento del termine di dodici mesi. Per le proroghe di contratti con durata già oltre i 12 mesi senza causale questi si trasformano a tempo indeterminato a partire dalla data della proroga.

⇒ Bonus assunzioni giovani under 35

Il bonus assunzioni giovani così come introdotto nella Legge di Bilancio 2018 è prorogato fino a tutto il 2020 per le assunzioni di lavoratori che non abbiano ancora compiuto i 35 anni di età.

⇒ Lavoro occasionale – voucher – ampliamento nel settore turismo e agricoltura

Dopo l'abolizione improvvisa dello scorso anno, i voucher sono tornati sotto la nuova veste della Prestazione Occasionale PrestO.

La Legge 96 ha stemperato le rigidità contenute nella disciplina dei PrestO introducendo deroghe nel settore turismo e agricoltura. Queste le deroghe:

- i voucher possono essere usati dalle strutture ricettive che hanno fino a 8 dipendenti (anziché 5 del regime ordinario).

- possono essere usati solo per assunzioni di pensionati, studenti under 25, disoccupati, percettori del reddito di inclusione o di altre forme di sostegno al reddito.

⇒ Aumento dell'indennità di licenziamento

Nell'ambito del contratto a tutele crescenti, è incrementato l'importo minimo dell'indennità risarcitoria.

Per i datori di lavoro con forza occupazionale non superiore a 15 lavoratori, l'indennità minima è elevata a 3 mensilità (in precedenza erano 2). Resta invece ferma la misura massima pari a 6 mensilità.

Per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti su base locale o 60 dipendenti in sommatoria su tutto il territorio nazionale, la variazione riguarda sia il minimo che il massimo. Il minimo era 4 mensilità e viene elevato a 6. Il massimo era 24 e viene elevato a 36.

⇒ contratto di somministrazione.

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, la Legge n. 96/2018 stabilisce che il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare, in sommatoria con gli altri rapporti a termine, complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, calcolati a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto, o dalla diversa data in caso di attività avviata in corso d'anno.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.