

CIRCOLARE n. 58 dell'8 agosto 2018

Prot. n. 1198 SM/mr

OGGETTO: **Decreto cd "dignità" - Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" - Approvazione Senato e conclusione iter parlamentare di conversione.**

Approvato definitivamente il DDL di conversione, con modificazioni, del decreto Dignità, che verrà prossimamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale. In materia di lavoro, oltre alle modifiche sulla disciplina del contratto a termine e sulla somministrazione a tempo determinato, il decreto Dignità amplia l'uso dei voucher per prestazioni occasionali e aumenta l'importo delle indennità per i licenziamenti ingiustificati.

Il Senato, nella seduta del 7 agosto 2018 ha approvato definitivamente il DDL di conversione, con modificazioni, del decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87), recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, che ora diventa legge si avvia ad essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Il provvedimento concerne misure urgenti in materia di contratto a tempo determinato, salvaguardia occupazionale, contrasto alla delocalizzazione delle imprese, divieto per la pubblicità del gioco d'azzardo e semplificazione fiscale.

In particolare sul tema delle misure riguardanti la nuova disciplina del contratto a tempo determinato e sul non ampliamento delle misure sul lavoro accessorio anche ai pubblici esercizi, FIPE ha espresso nelle scorse settimane la sua motivata contrarietà e le sue preoccupazioni in merito ai contenuti, poiché introducono elementi di incertezza nella gestione dei rapporti di lavoro, con il rischio di alimentare un notevole contenzioso e creano una situazione di immotivata disparità di trattamento tra settori.

Rinviando alla precedente circolare FIPE n.52 /18 per l'illustrazione dei contenuti iniziali del decreto legge, si riportano di seguito le più importanti modifiche, in materia di lavoro introdotte in sede di conversione del decreto legge e che maggiormente interessano il settore.

#### **Modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato (Art. 1)**

L'art. 1 modifica gli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda l' art 19, comma 1 bis, prevede che qualora sia stipulato un contratto che abbia una durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali indicate al comma 1 dell'art. 19, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.**

Per quanto riguarda l' art 21, comma 01, il testo approvato precisa che in caso di violazione delle disposizioni relative alla specificazione delle causali nelle proroghe e nei rinnovi dei contratti a termine troverà applicazione **la sanzione della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.**

Il testo emendato contiene, inoltre, la previsione di un periodo transitorio: le nuove previsioni in materia di contratto a tempo determinato si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali **successivi al 31 ottobre 2018**.

#### **Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile (Art. 1-bis)**

Il testo di conversione in esame introduce un **incentivo per l'occupazione giovanile** stabile riservato ai datori di lavoro privati che, negli anni 2019 e 2020, **assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato**. Deve trattarsi di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

L'incentivo è riconosciuto, per un **periodo massimo di trentasei mesi**, costituito dall'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero può essere riconosciuto anche nel caso in cui il soggetto abbia svolto precedenti periodi di apprendistato presso un altro datore di lavoro, che non siano proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le modalità di fruizione dell'esonero sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

#### **Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro (Art. 2)**

L'art. 2 modifica gli artt. 31 e 34 del d.lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda l' art 31 comma 2, il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare 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.

Nel caso di attività avviata nel corso dell'anno, il limite percentuale viene calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

E' 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.

Per quanto riguarda l' art 34 comma 2, viene escluso l'obbligo di intervallo tra un contratto e l'altro in caso di riassunzione (c.d. stop e go) per i contratti di somministrazione a tempo determinato.

Con l'art art 38 bis, il disegno di legge di conversione del decreto Dignità introduce il reato di 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.

## Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali (Art. 2-bis)

L'art 2 bis apporta modifiche alla disciplina del contratto di prestazione occasionale prevista dall'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017.

Fermo restando il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, viene consentito alle aziende alberghiere e le strutture ricettive operanti nel settore del turismo che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori di attivare contratti di prestazione occasionale con i soggetti di cui al comma 8 (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età iscritti ad un ciclo di studi, persone disoccupate, percettori di prestazioni di sostegno al reddito).

## Indennità di licenziamento (Art. 3)

Vengono aumentati i limiti minimi e massimi dell'importo dell'indennità prevista per l'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 per i contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. che non dovrà essere inferiore a 3 e non superiore a 27, in luogo dei precedenti limiti di 2 e 18 mensilità.

Gli uffici della Federazione sono a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti.

DIRETTORE GENERALE  
Roberto Calugi



Circolari correlate	Collegamenti esterni	Parole chiave
Circolare FIPE 52/18	<a href="http://www.lavoro.gov.it">www.lavoro.gov.it</a> <a href="http://www.fipe.it">www.fipe.it</a>	Decreto Dignità; contratto a tempo determinato; CCNL Pubblici Esercizi ristorazione collettiva commerciale e Turismo; rinnovi e proroghe; lavoro occasionale